



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE DU 1ER AU 8 AOUT 2017



- [Itinéraire d'une jeune femme pressée](#)
- [Le PIB progresse de 0,5 % au deuxième trimestre 2017 Comptes nationaux trimestriels - première estimation \(PIB\) - deuxième trimestre 2017](#)
- [Quelle intégration par les branches de la réforme de la formation de 2014 ?](#)
- [Proximité syndicale et vote au premier tour des législatives](#)
- [Défense, dissuasion et climat - que faire ?](#)
- [L'opacité du consensus](#)
- [L'affaire Mercier ou la Constitution maltraitée](#)
- [Quand le nouveau pouvoir empaume les Français](#)
- [Ce que Macron a compris des crispations françaises](#)
- [20 propositions pour une meilleure reconnaissance de vos compétences de mandaté](#)
- [Et si les syndicats perdaient le monopole de la représentation des salariés ?](#)
- [Démocratie sociale : la fin du monopole de représentation des syndicats serait contre-productive](#)
- [La fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises](#)

Itinéraire d'une jeune femme pressée

par Clotilde Coron, [Fanny Barbier](#) - 26 Juillet 2017

J'ai rencontré Clotilde Coron quand elle cherchait une entreprise où effectuer une thèse de gestion. C'était en début d'année 2013. Je l'ai croisée ensuite à une ou deux reprises puis ai assisté à la soutenance de sa thèse en décembre 2015, soit moins de 3 ans après sa recherche de terrain d'investigation. Assurément, elle n'avait pas perdu son temps... Retour sur un récit de mars 2016.

Après un bac littéraire obtenu à 17 ans, Clotilde entre en hypokhâgne et khâgne, au lycée Lakanal, à Sceaux. Elle est en section B/L. Outre le français, la philosophie et l'histoire, elle suit des cours de mathématiques et de sciences sociales. En 2009, elle intègre l'ENSAE (École nationale de la statistique et de l'administration économique). L'enseignement rigoureux, mathématique, qui va au fond des choses, plaît à cette fille dont les deux parents sont chercheurs en mathématiques ! Mais ne faire que de l'analyse quantitative de données sur un écran d'ordinateur lui plaît beaucoup moins, aussi mène-t-elle en parallèle à sa première année d'ENSAE une 3ème année de Lettres modernes à Paris III. Ce double cursus va bien à Clotilde, elle pense néanmoins que ce sera difficile, après avoir obtenu sa licence, de cumuler ENSAE et Lettres, aussi se dirige-t-elle vers Sciences Po. Et plutôt que de profiter du partenariat entre Sciences Po et l'ENSAE et d'entrer dans un des masters scientifiques objets de ce partenariat, elle décide de présenter sa candidature pour le Master RH. « Par curiosité, je ne connaissais pas l'entreprise, ni à travers mes études, ni à travers la profession de mes parents ».

Clotilde mène et réussit ses 2 et 3 troisièmes années d'ENSAE et le M1 RH de Sciences Po. En 2012, elle est doublement diplômée et poursuit le Master de Sciences Po par une année d'apprentissage qu'elle effectue au sein du cabinet de conseil en organisation et management, Plein Sens. « Ce qui m'a plu, c'est que Plein Sens se présente comme un bureau d'études et de conseil plus que comme un simple cabinet de conseil ».

Pendant un an, elle est apprentie consultante sur des missions variées qui l'intéressent. En parallèle, parce qu'elle veut faire une thèse ensuite, elle est *obligée* d'effectuer un mémoire de recherche qu'elle choisit de mener au sein du Master de recherche de Sciences Po sur le thème de la charge de travail des cadres. Pour compléter le tableau, elle se met en quête, à partir de février 2013, d'un sujet de thèse, d'une entreprise qui pourrait l'accueillir dans le cadre du dispositif CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) et d'un laboratoire. « Je ne voulais pas de trou entre la fin de mon mémoire de recherche et le début de ma thèse ». Elle veut trouver un sujet de politique RH avec une double approche quantitative et qualitative. En discutant avec des chercheurs, elle décide que ce sera l'égalité professionnelle. En avril 2013, Orange lui répond positivement. Elle cherche alors un labo. Sciences Po ? Cela aurait été trop facile. Après avoir envisagé plusieurs options, Clotilde choisit l'Institut de Recherche en Gestion (IRG), sous la direction de Frédérique Pigeyre. Clotilde démarre sa thèse en septembre 2013. « L'entreprise a été formidable. J'ai eu un accès très facile au terrain, avec de nombreux entretiens. J'ai assisté à la négociation de l'accord égalité professionnelle qui a démarré en décembre 2013 pour aboutir à une signature en juillet 2014. J'ai eu accès aux bases de données RH. J'ai bénéficié d'une grande liberté dans mon travail de thèse tout en étant intégrée à l'équipe égalité professionnelle pour laquelle j'ai effectué des études, avec laquelle j'ai participé à l'écriture de l'accord et à l'organisation d'événements. » En parallèle (combien de fois ai-je eu recours à ces deux mots depuis le début de mon article ?), Clotilde commence à donner des cours à Sciences Po (« initiation à la GRH », « les méthodes quanti pour la GRH ») et à l'EHESS (« initiation aux logiciels statistiques ») et, à partir de mai 2015, elle encadre des mémoires à l'*Executive Education* de Sciences Po.

À l'automne 2015, deux ans après l'avoir démarrée, Clotilde termine sa thèse dont voici le titre : « L'appropriation, les effets et l'évolution des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les grandes entreprises : Combiner les approches qualitative et quantitative pour appréhender ces politiques ». La soutenance a lieu le 14 décembre 2015. Depuis, Clotilde a cherché un emploi pour devenir en janvier 2016, Chef de projet big data RH chez Orange, tout en continuant ses enseignements et encadrements de mémoires et en prévoyant de faire des publications pour, un jour peut-être, rejoindre le monde académique.

Comment Clotilde vit-elle son poste de *salariée lambda* depuis janvier 2016 ? « Je suis moins libre, moins autonome dans la gestion de mon temps. C'est parfois un peu difficile. Mais je trouve extrêmement intéressant de participer à la vie de l'entreprise sur des missions ayant un vrai impact. Faire une thèse implique de prendre du recul ce qui n'est pas le fonctionnement normal dans les entreprises. En général, la capacité à prendre du recul diminue avec le temps passé sur un poste, c'est dommage. » Cela étant, le big data RH est un enjeu qui passionne la jeune docteure : « je ne sais pas ce que je ferai dans 5 ans. Ce sujet, à mon avis, ne sera pas bouclé alors et je pourrai continuer à m'y investir. Et si je rejoins le monde académique, pourquoi ne pas imaginer créer une chaire sur le big data RH en école de commerce ? »

Quels conseils Clotilde aimerait-elle donner aux jeunes qui arrivent ? « Je les vois en cours. J'en vois beaucoup qui se brident dans le choix de leur formation par peur de manquer de débouchés. Certes c'est une question importante, mais il faut faire un vrai arbitrage. C'est important de choisir une formation qui nous intéresse. »

Et aux plus anciens ? « Il faut qu'ils sachent que nous n'avons pas la même vision qu'eux de la carrière. Je trouve pesant de devoir coller aux stéréotypes de la génération Y ! Quand j'ai signé mon CDI chez Orange, les plus de 35 ans m'ont dit que j'allais y rester toute la vie. Je sais que j'y resterai tant que j'aurai des postes intéressants. Le jour où ce ne sera plus le cas, je partirai. Mais cela ne signifie ni un manque de loyauté ni un manque d'engagement ! »

C'est sur ces paroles que se terminera l'entretien mené un dimanche de mars. Dernière précision, Clotilde Coron trouve aussi le temps de jouer du violoncelle depuis l'âge de 5 ans, elle court et danse la salsa. Elle a 25 ans !

Le PIB progresse de 0,5 % au deuxième trimestre 2017 Comptes nationaux trimestriels - première estimation (PIB) - deuxième trimestre 2017

Au deuxième trimestre 2017, le produit intérieur brut (PIB) en volume* continue de progresser : +0,5 %, pour le troisième trimestre consécutif. Les dépenses de consommation des ménages accélèrent légèrement (+0,3 % après +0,1 %) tandis que la formation brute de capital fixe (FBCF) ralentit nettement (+0,5 % après +1,4 %). Au total, la demande intérieure finale hors stocks contribue à la croissance du PIB pour +0,4 point, comme au trimestre précédent.

Les exportations rebondissent (+3,1 % après -0,7 %) tandis que les importations ralentissent nettement (+0,2 % après +1,2 %). Au total, le solde extérieur contribue positivement à la croissance du PIB : +0,8 point après -0,6 point au trimestre précédent. À l'inverse, les variations de stocks y contribuent négativement (-0,6 point après +0,7 point).

INFORMATIONS RAPIDES

N° 202 Paru le : 28/07/2017

Prochaine parution : 31/10/2017 à 07h30 - troisième trimestre 2017

Sommaire

1. [La production totale croît un peu plus vite](#)
2. [La consommation des ménages accélère légèrement](#)
3. [L'investissement des entreprises ralentit nettement](#)

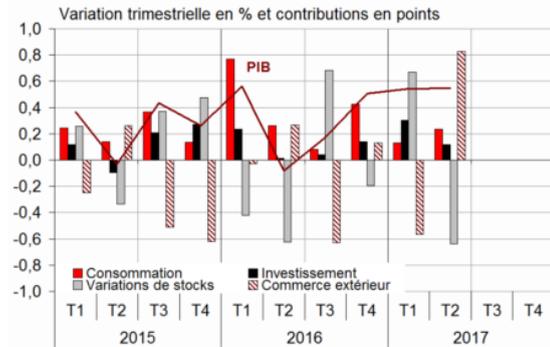
4. [Le commerce extérieur contribue positivement à la croissance du PIB](#)
5. [Les variations de stocks ralentissent](#)
6. [Révisions](#)

Au deuxième trimestre 2017, le produit intérieur brut (PIB) en volume* continue de progresser : +0,5 %, pour le troisième trimestre consécutif. Les dépenses de consommation des ménages accélèrent légèrement (+0,3 % après +0,1 %) tandis que la formation brute de capital fixe (FBCF) ralentit nettement (+0,5 % après +1,4 %). Au total, la demande intérieure finale hors stocks contribue à la croissance du PIB pour +0,4 point, comme au trimestre précédent.

Les exportations rebondissent (+3,1 % après -0,7 %) tandis que les importations ralentissent nettement (+0,2 % après +1,2 %). Au total, le solde extérieur contribue positivement à la croissance du PIB : +0,8 point après -0,6 point au trimestre précédent. À l'inverse, les variations de stocks y contribuent négativement (-0,6 point après +0,7 point).

* Les volumes sont mesurés aux prix de l'année précédente chaînés et corrigés des variations saisonnières et des effets des jours ouvrables (CVS-CJO).

Graphique – Le produit intérieur brut et ses composantes



- Source : Insee

Tableau1 – Le PIB et ses composantes en volumes chaînés
(variations *tt-1*, en %, données CVS-CJO)

Le PIB et ses composantes en volumes chaînés

	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016	2017 (acquis)
PIB	0,2	0,5	0,5	0,5	1,1	1,4
Importations	2,8	0,6	1,2	0,2	4,2	3,0
Dép. conso. ménages	0,0	0,7	0,1	0,3	2,1	0,9
Dép. conso. APU*	0,3	0,3	0,3	0,4	1,2	1,1
FBCF totale	0,2	0,6	1,4	0,5	2,7	2,4
<i>dont ENF**</i>	0,0	0,7	2,1	0,5	3,4	2,9
<i>dont Ménages</i>	1,0	1,1	1,2	1,0	2,4	3,5
<i>dont APU*</i>	-0,6	-0,4	-0,7	-0,1	-0,1	-1,3
Exportations	0,9	1,1	-0,7	3,1	1,9	2,9
Contributions :						
Demande intérieure finale hors stocks	0,1	0,6	0,4	0,4	2,0	1,2
Variations de stocks	0,7	-0,2	0,7	-0,6	-0,1	0,3
Commerce extérieur	-0,6	0,1	-0,6	0,8	-0,8	-0,1

- *APU : administrations publiques
- **ENF : entreprises non financières

La production totale croît un peu plus vite

La production totale de biens et services accélère un peu au deuxième trimestre 2017 (+0,8 % après +0,6 %). Elle augmente à nouveau dans les biens (+1,0 % après 0,0 %) tandis qu'elle est à peine moins dynamique qu'au trimestre précédent dans les services (+0,7 % après +0,8 %).

La production manufacturière se redresse (+0,9 % après 0,0 %), principalement du fait du rebond dans la cokéfaction-raffinage. La production de gaz et d'électricité progresse à nouveau. Dans la construction, la production accélère (+1,0 % après +0,6 %). À l'inverse, elle ralentit très légèrement dans les services marchands (+0,8 % après +0,9 %).

Tableau2 – Production, consommation et FBCF : principales composantes

(variations t/t-1, en %, données CVS-CJO)

Production, consommation et FBCF : principales composantes						
	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016	2017 (acquis)
Production branche	0,3	0,7	0,6	0,8	0,9	1,8
Biens	0,2	1,0	0,0	1,0	0,2	1,4
Ind. manufacturière	0,8	0,7	0,0	0,9	0,8	1,4
Construction	0,2	0,9	0,6	1,0	0,1	2,1
Services marchands	0,4	0,7	0,9	0,8	1,4	2,1
Services non marchands	0,2	0,2	0,3	0,4	1,0	0,9
Consommation des ménages	0,0	0,7	0,1	0,3	2,1	0,9
Alimentaire	0,7	-0,2	0,4	0,6	0,9	1,0
Énergie	-1,3	3,4	-3,2	0,5	2,2	-0,7
Biens fabriqués	-1,4	1,1	0,1	0,2	2,4	0,5
Services	0,4	0,4	0,6	0,2	1,6	1,3
FBCF	0,2	0,6	1,4	0,5	2,7	2,4
Produits manufacturés	-2,2	0,1	2,0	-0,8	6,1	0,2
Construction	-0,1	0,8	0,6	0,8	0,2	1,8
Services marchands	2,1	0,8	2,0	1,0	3,9	4,5

La consommation des ménages accélère légèrement

La consommation des ménages accélère légèrement au deuxième trimestre 2017 (+0,3 % après +0,1 %). Les dépenses en biens rebondissent (+0,4 % après -0,4 %), tandis qu'elles ralentissent en services (+0,2 % après +0,6 %).

La consommation d'énergie se redresse (+0,5 % après -3,2 %). Les achats de biens fabriqués accélèrent légèrement (+0,2 % après +0,1 %), de même que la consommation alimentaire (+0,6 % après +0,4 %). Dans les services, le ralentissement de la consommation provient notamment de l'hébergement-restauration.

Tableau3 – Comptes d'agents

(en %, données CVS-CJO)

Comptes d'agents						
	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016	2017 (acquis)
Taux de marge des SNF* (niveau)	31,6	31,7	31,6		31,8	
Pouvoir d'achat du RDB** des ménages	0,7	0,2	0,2		1,8	0,7

Tableau4 – Revenu disponible brut et ratios des comptes des ménages

(variations t/t-1, en %, données CVS-CJO)

Revenu disponible brut et ratios des comptes des ménages						
	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016	2017 (acquis)
RDB	0,8	0,5	0,8		1,7	1,6

RDB (pouvoir d'achat)	0,7	0,2	0,2		1,8	0,7
RDB par uc* (pouvoir d'achat)	0,6	0,1	0,1		1,4	0,5
RDB ajusté (pouvoir d'achat)	0,7	0,2	0,2		1,7	0,8
Taux d'épargne (niveau)	14,4	14,0	14,0		14,0	
Taux d'épargne financière (niveau)	5,1	4,6	4,5		4,7	

- *uc : unité de consommation

L'investissement des entreprises ralentit nettement

Au deuxième trimestre 2017, la FBCF totale ralentit nettement (+0,5 % après +1,4 %) avec l'investissement des entreprises (+0,5 % après +2,1 %). L'investissement des ménages demeure soutenu (+1,0 % après +1,2 %). La FBCF en construction accélère légèrement (+0,8 % après +0,6 %), grâce à un regain de vigueur dans le génie civil. En revanche, l'investissement en biens manufacturés se replie nettement (-0,8 % après +2,0 %), surtout du fait d'un recul en biens d'équipement et, dans une moindre mesure, d'une baisse accentuée en matériels de transport. La FBCF en services marchands ralentit de façon notable (+1,0 % après +2,0 %) en raison notamment d'un repli en services aux entreprises.

Tableau5 – Ratios des comptes des sociétés non financières (niveaux en %, données CVS-CJO)

Ratios des comptes des sociétés non financières					
	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016
Taux de marge	31,6	31,7	31,6		31,8
Taux d'investissement	23,3	23,4	23,7		23,3
Taux d'épargne	19,5	19,6	20,0		19,7
Taux d'autofinancement	83,4	84,1	84,3		84,2

Le commerce extérieur contribue positivement à la croissance du PIB

Les exportations rebondissent au deuxième trimestre 2017 (+3,1 % après -0,7 %), notamment en matériels de transport et en autres produits industriels. Dans le même temps, les importations ralentissent nettement (+0,2 % après +1,2 %). En particulier, les achats de produits pétroliers raffinés et de matériels de transport sont en repli. Au total, les échanges extérieurs contribuent à la croissance à hauteur de +0,8 point (après -0,6 point).

Les variations de stocks ralentissent

Au deuxième trimestre 2017, les variations de stocks contribuent négativement à la croissance du PIB, pour -0,6 point (après +0,7 point début 2017). En particulier, elles diminuent fortement dans les matériels de transport (automobile et aéronautique).

Tableau6 – Dépenses, recettes et besoin de financement des administrations publiques (niveaux, données CVS-CJO)

Dépenses, recettes et besoin de financement des administrations publiques					
	2016 T3	2016 T4	2017 T1	2017 T2	2016
<i>En milliards d'euros</i>					
Dépenses totales	315,3	315,1	317,4		1257,0
Recettes totales	294,8	297,1	298,7		1181,2
Capacité (+) ou besoin (-) de financement	-20,4	-18,1	-18,7		-75,8
<i>En % de PIB</i>					
Capacité (+) ou besoin (-) de financement	-3,7	-3,2	-3,3		-3,4

Révisions

L'estimation de la croissance du PIB au premier trimestre 2017 est confirmée à +0,5 %. De légères révisions des différents agrégats se compensent ; elles tiennent principalement à la révision des indicateurs et à l'actualisation des coefficients de correction des variations saisonnières.

Quelle intégration par les branches de la réforme de la formation de 2014 ?

samedi 5 août 2017

Un des points centraux de cette réforme est le passage d'une logique d'obligation de dépense à une logique d'investissement dans les compétences. Le rapport d'étude du cabinet Fidal s'appuie sur 112 accords de branche négociés en application de la loi Formation du 5 mars 2014. Il montre que les partenaires sociaux se sont saisis de l'ensemble des dispositifs issus de la loi et que certains d'entre eux sont allés au-delà en traitant des dispositifs n'ayant été que peu ou pas modifiés par la loi.

112 accords de branche étudiés

Ils ont été conclus en application de la loi Formation et publiés entre l'entrée en vigueur de cette loi, le 7 mars 2014 et le 30 juin 2016. 55 % de ces accords relèvent du secteur des services, 20 % de l'industrie et 14 % du commerce. La CFDT est en tête des organisations signataires avec 87 % des accords signés, loin devant la CGT qui n'en a signé que 32 %. Trois quarts des accords ont été signés par au moins trois organisations syndicales.

La question des contributions

Une majorité des accords (60 %) fixe une contribution complémentaire qui s'ajoute à la contribution unique au financement de la formation. 70 % d'entre eux concernent le secteur des services, 13 % celui du commerce et 11 % l'industrie. Dans 86 % des cas, les sommes issues de cette contribution complémentaire sont mutualisées au niveau de la branche sans être affectées à une dépense particulière. Dans les 14 % d'accords où cette contribution est fléchée, elle sert majoritairement à financer le plan de formation ou des actions visant des publics cibles selon l'enquête.

Le taux de la contribution complémentaire

Son taux appliqué à la masse salariale varie entre 0,025 % (sociétés d'architecture) et 1,60 % (sociétés d'assistance pour les entreprises de moins de dix salariés). Au total, les auteurs constatent que la moyenne des contributions conventionnelles ajoutée à la contribution légale (1 % ou 0,55 % de la masse salariale) est proche du taux de collecte obligatoire en vigueur avant la loi Formation. Le niveau moyen des contributions versées par les entreprises semble donc se maintenir depuis la réforme.

Les dispositifs traités tels que l'obligeait la loi

▪ D'abord le CPF

Qualifié de dispositif phare de la dernière réforme par l'étude, le CPF (compte personnel de formation) est traité par 101 des accords de branche. Sur ces accords, 53 % contiennent des dispositifs que les auteurs qualifient de « remarquables », c'est-à-dire allant au-delà de la loi. Un abondement du compte peut, par exemple, être mis en place lorsque la formation correspond aux priorités de la branche (Plasturgie). Des publics et des formations prioritaires quant au bénéfice d'un abondement peuvent être définis (Métallurgie).

▪ Les obligations de l'employeur en matière de formation

Elles se retrouvent dans 56 % des accords. 45 % d'entre eux contiennent des mesures innovantes principalement sur le plan de formation. Des actions prioritaires, comme des certificats de qualification professionnelle – CQP (Industries alimentaires) sont définies, d'autres concernent des mesures RH, comme la prise en compte d'un temps de formation et de transport dépassant le temps de travail et de trajet habituel (Plasturgie).

▪ les entretiens professionnels

Ils sont présents dans 68 accords. 30 % contiennent des dispositifs traitant de l'identification de la période de l'entretien (Production des eaux embouteillées) ou la fixation d'un délai pour informer le salarié avant l'entretien (Industrie pharmaceutique). Une bonification de coefficient peut aussi être prévue pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'entretiens réguliers (Sociétés d'architecture). Pour le conseil en évolution professionnelle (CEP), 43 accords l'abordent mais seuls 28 % prévoient des mesures dépassant la lettre de la loi.

Mais des accords vont au-delà de la loi

C'est une bonne nouvelle car cela signifie que les accords et leurs négociateurs appréhendent globalement la formation. Ainsi, des dispositifs peu ou pas remaniés en 2014 sont présents dans près d'un tiers des accords. Soit, sur l'alternance, 43 accords abordent l'apprentissage et 74 traitent des contrats et périodes de professionnalisation. Parmi ces derniers accords pas moins de 77 % prévoient des mesures allant au-delà de ce que prévoit la loi, en définissant des publics prioritaires (Production de papier carton), en relevant la rémunération minimale ou encore en attribuant une prime en cas d'embauche (Métallurgie). 62 accords s'intéressent aussi au tutorat et 65 % contiennent des mesures notables pour les tuteurs concernant notamment leur formation (Production de papier carton), la prise en charge (Métallurgie) ou la valorisation de la fonction tutorale (Plasturgie). Les autres thèmes comme la VAE, le bilan de compétences, le CIF (congé individuel de formation) sont moins souvent traités bien que présents.

Une insuffisance notée par l'enquête

Il s'agit du lien avec la GPEC ou la RSE. Seuls neuf des accords étudiés établissent un lien avec la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et la mise en place d'outils destinés notamment aux petites entreprises. Pire, aucun des accords ne crée de lien avec la RSE (responsabilité sociale des entreprises).

Une vraie démarche de ressources humaines reste donc à construire. L'enquête de FIDAL montre que, si les bases sont là, un effort est encore à venir pour les négociateurs.

Sources :

- Liaisons sociales Quotidien, N° 17338, 2 juin 2017
- Entreprise & Carrières du 6 juin 2017 : <http://www.wk-rh.fr/.../le-tres-modeste-bilan-des-accords-de-branche-en-formation>
- L'intégration par les branches de la réforme de la formation 2014 - Agence régionale de la Formation tout au long de la vie Poitou-Charentes - 9 juin 2017 : <https://www.arftv.org/.../integration-par-les-branches-reforme-formation-2014>

Proximité syndicale et vote au premier tour des législatives *mercredi 2 août 2017*

Comme pour le premier tour des présidentielles, l'institut de sondage Harris interactive a effectué un sondage « sortie des urnes » à la demande de Liaisons sociales et de l'AEF. Sans surprise, le vote des salariés proches des organisations syndicales confirme l'orientation générale des votes de ce premier tour en faveur des candidats « La République en marche ». Mais l'analyse comparative des votes à la présidentielle et ceux de ce premier tour des législatives font apparaître des différences notables qui sont pleines d'enseignements. On y voit que les sympathisants des organisations syndicales ont pris acte de l'élection d'Emmanuel Macron soit en amplifiant leur vote en faveur des candidats qui le soutiennent soit en laissant faire par l'abstention. Les autres forces politiques en sortent marginalisées.

Un vote République en Marche en progression presque partout

À une exception notable, le score des candidats LREM est meilleur que celui d'Emmanuel Macron au premier tour de la présidentielle. Si les sympathisants CFDT ont confirmé leur vote de la présidentielle avec 49 pour LREM (48 % pour Macron), ce parti progresse de 5 points chez les sympathisants CGT (17 %), de 3 points chez les FSU (22 %), de 2 points chez les Solidaires (15%) et même de 8 points chez les proches de FO. LREM passe même devant les candidats Les Républicains chez les sympathisants CFE-CGC avec 43 % (+12 points) et chez ceux de la CFTC avec 36 % (+7 points). Pourtant les proches de ces deux organisations avaient largement placé Fillon devant Macron à la présidentielle.

Exception, l'UNSA où les candidats de La République en Marche avec 21 % ont obtenu deux fois moins de votes qu'Emmanuel Macron. Difficile d'expliquer cette évolution. Toutefois, les projets de réduire le nombre de fonctionnaires et celui d'augmenter la CSG de 1,7 % ont pu « refroidir » un électorat très présent dans la fonction publique, ce qui a pu bénéficier aux candidats « Les Républicains » qui en avait fait un de leurs thèmes de campagne. Leur score passe à 23 % contre 7 % en faveur de Fillon en avril chez les sympathisants UNSA.

Les extrêmes en recul

L'autre caractéristique de ce vote est le recul des votes en faveur de l'extrême gauche d'une part mais aussi de l'extrême droite. L'abstention en est certainement la plus grande explication. C'est tout de même un phénomène nouveau pour le Front national qui avait réussi dans les élections précédentes à mobiliser son électorat. Le parti de Marine Le Pen est un recul chez tous les sympathisants d'organisations syndicales. C'est particulièrement le cas chez les sympathisants FO. Même si le vote FN reste élevé (15 %), il est en perte de 8 points par rapport à Marine Le Pen. Le FN, avec 4% et 3 %, perd 11 points chez les sympathisants CFTC et CFE-CGC, 7 points chez les proches de Solidaires (6%) et FSU (2%), 5 points chez ceux de l'UNSA et 3 points chez ceux de la CFDT (4%). Seule exception, le vote FN se maintient à un niveau élevé chez les sympathisants CGT (14% ; - 1 point par rapport à Le Pen). Il semble bien qu'une partie non négligeable des sympathisants CGT soit sensible aux thèses du Front national. Faut-il s'en étonner quand cette organisation distille continuellement un discours négatif sur les évolutions de la société, la mondialisation ou la construction européenne ?

À l'extrême gauche, le recul est aussi très sensible. Les votes extrême gauche, France Insoumise et PC ne totalisent finalement que deux tiers des votes en faveur de Mélenchon et des candidats d'extrême gauche à la présidentielle. Si l'on additionne France Insoumise et PC, ils perdent 8 points par rapport à Mélenchon chez les proches CGT avec 43 %, 9 points chez ceux de FO avec 23 %, 12 points chez les Solidaires et 10 points chez les sympathisants FSU. Cela tend à démontrer que l'influence de l'extrême gauche chez les sympathisants des syndicats, y compris les contestataires, n'est pas à la hauteur des attentes des dirigeants de l'extrême gauche et notamment ceux de la France Insoumise. Difficile de prétendre représenter la classe ouvrière quant au final on ne pèse que pour 15 % chez les sympathisants des syndicats au même niveau que Les républicains et loin derrière La République en Marche (32 %).

Les partis de gouvernements traditionnels en perte de vitesse

Cette séquence électorale de 2017 a aussi été marquée par l'effondrement des partis qui ont dominé jusqu'ici la scène politique de la Cinquième République. L'électorat proche des syndicats, en accordant 15 % de ses votes aux Républicains d'une part et 11 % seulement au Parti Socialiste, ne diffère pas du reste du corps électoral. On assiste à un réel divorce entre les sympathisants de syndicats comme la CFDT ou l'UNSA avec le PS qui n'obtient que 14 % ou 15 % des voix. Cet électorat a semble-t-il privilégié le vote utile sensé préserver l'essentiel par rapport aux risques que représentent à ses yeux les votes extrême ou même le vote à droite.

En conclusion

Cette séquence électorale de 2017 constitue en soi un véritable bouleversement. Passé la période, les réalités vont revenir sur le devant de la scène avec leur lot de décisions impopulaires ou incomprises. Les fractures de la société française et les difficultés économiques et sociales n'ont pas disparu. Pour y répondre, les Français ont choisi l'ouverture et l'action positive. En accordant leurs suffrages aux candidats qui soutiennent le Président Macron, les électeurs proches des organisations syndicales ont souhaité lui donner une chance de réussir. Cela ne vaut pourtant pas adhésion à tout et le gouvernement devra en tenir compte au risque de graves désillusions. La manière avec laquelle celui-ci traitera les questions sociales sera à ce titre déterminante. La qualité de la concertation sur les ordonnances concernant le droit du travail et le contenu des mesures qui seront prises au final par le gouvernement seront déterminants pour la suite du quinquennat et l'avenir de la majorité sortie des urnes en 2017.

Source :

- Sondage Harris interactive sur le vote aux législatives de 2017 par proximité syndicale. Lien : <http://harris-interactive.fr/...Le-vote-au-1er-tour-des-elections-legislatives-selon-la-proximite-syndicale-AEF.pdf>

Défense, dissuasion et climat - que faire ? 05/08/2017

Alors que l'on parle beaucoup du budget de la défense et du rôle de la dissuasion, les impacts entre défense, dissuasion et climat sont encore très peu discutés. À l'heure où [un Traité d'interdiction des armes nucléaires](#) a été votée en juillet 2017 aux Nations-Unies, [Green Cross France et Territoires](#) vient de publier les actes du colloque "[Défense, dissuasion et Climat - quelles évolutions dans un monde qui change ?](#)" qui, en mars 2017, avait réuni de nombreux intervenants (dont Nicolas Hulot, Corinne Lepage, Emmanuel Dupuy, le sénateur Joël Guerriau, Général Bernard Norlain, Paul Quilès, Winiki Sage, Hubert Védrine...) Ci-dessous un résumé de mon intervention pour comprendre "Comment le changement climatique va accentuer la menace nucléaire ?"

Le changement climatique est un multiplicateur de menaces : la prise de conscience de plus en plus grande du côté de l'ONU ; de certains organismes interparlementaires concernés par les liens climat-défense ; tout comme de la part des Chef d'Etat. Le Président François Hollande a d'ailleurs fait cette mise en garde lors de la COP 21 : « *Prenons conscience de la gravité de la menace sur les équilibres du monde. Le réchauffement annonce des conflits comme la nuée porte l'orage* ».

Le nucléaire militaire et le changement climatique sont deux menaces imbriquées, qui nécessitent une considération globale et ne doivent absolument pas être dissociées. Les conflits provoqués par le bouleversement climatique contribueront à l'insécurité mondiale et inciteront davantage les États à s'appuyer sur la force militaire, y compris sur la dissuasion et l'usage d'armes nucléaires.

Rivalité et tensions pèsent entre l'Inde et le Pakistan, deux Etats ouvertement en désaccord au sujet des frontières établies dans la région du Cachemire. A la course à l'armement conventionnel s'ajoute celle aux arsenaux nucléaires, dont l'utilisation pourrait être provoquée par le bouleversement des précipitations d'eau de pluie, compromettant considérablement l'accès à l'eau, et aux productions alimentaire et énergétique. Les bassins du Brahmapoutre et de l'Indus sont les plus susceptibles de voir leur débit réduit, menaçant la sécurité alimentaire de 60 millions de personnes. Les différends existant entre ces deux Etats, accentués par ce stress hydrique pourraient alors dégénérer en conflit ouvert, avec utilisation des armements nucléaires.

Et ce cas n'est pas isolé : les tensions peuvent naître dans d'autres zones soumises à de forts changements climatiques, comme [l'Arctique](#), zone aux richesses en devenir et aux routes maritimes stratégiques.

En réponse à la problématique du changement climatique, l'accord de la COP 21 est une grande avancée, même si tout n'est pas pleinement parfait. Du côté de la menace nucléaire, la perspective positive est forte avec le lancement à l'ONU de négociation d'un traité d'interdiction des armes nucléaires, soutenu par une très large majorité du monde, et qui rendrait ces armes totalement illégales, à l'image des armes chimiques et biologiques. L'objectif est d'interdire la mise au point, la production, l'acquisition, la possession, le stockage, le transfert, le financement, l'emploi et la menace de l'emploi des armes nucléaires. Cette norme internationale fera perdre à ces armes leur « stature » et aura des [implications directes et indirectes](#) sur la politique de dissuasion de la France et des autres puissances, même si elles décident de rester en dehors de ce traité.

L'opacité du consensus La prise de décision au Conseil de l'Union européenne par [Stéphanie Novak](#), le 25 juin 2009

Au Conseil de l'Union européenne, les décisions se prennent en général par consensus. Est-ce à dire que tous les pays sont à l'unisson ? En fait, les désaccords sont souvent occultés, la plupart des pays n'ayant pas intérêt à rendre publiques leurs mises en minorité. Stéphanie Novak décrit les pratiques effectives que recouvre le consensus et rend compte de l'opacité qui préside à l'exercice commun des souverainetés.

Photo : *Justus Lipsius*, ©Le Conseil de l'Union européenne

L'Union européenne est une communauté politique et pas seulement une organisation internationale, car ses États membres ont volontairement renoncé à leur souveraineté dans certains domaines de décision. Concrètement, cet abandon des souverainetés signifie l'obligation pour les États d'appliquer les directives et les règlements [1], même s'ils se sont opposés à leur adoption lors du vote. Toutefois, lorsque des mesures risquent d'être prises en dépit de l'opposition de certains qui se trouveraient par conséquent mis en minorité, les représentants des États recherchent apparemment le consensus pour qu'il n'y ait pas de perdants. Cependant, l'apparence consensuelle de la prise de décision recouvre des pratiques complexes dont le but réel n'est pas d'éviter les mises en minorité, mais de les dissimuler. L'objet de ce texte est d'expliquer comment et pourquoi les mises en minorité des États ne sont pas rendues publiques.

Le Conseil, le vote à la majorité qualifiée et l'exercice en commun des souverainetés

Si le Parlement européen et la Commission sont mieux connus des citoyens que le [Conseil de l'Union européenne](#), cette institution est pourtant le principal organe de prise de décision législative. Les États membres y sont représentés par leurs ministres. On parle du Conseil comme d'une institution unique, mais il y a en fait plusieurs Conseils : un Conseil Environnement, un Conseil Agriculture et Pêche, un Conseil Compétitivité, etc. Les ministres des États membres décident de l'adoption des propositions émises par la Commission. Ils peuvent le faire en codécision avec le Parlement européen, mais ce n'est pas le cas dans tous les domaines. Par exemple, pour une grande partie des questions agricoles et de pêche, l'avis du Parlement n'est que consultatif.

Au sein du Conseil, les ministres peuvent décider en utilisant soit la règle d'unanimité, soit le vote à la majorité qualifiée. Dans le premier cas, ils disposent d'un droit de veto, dans le second, environ 72% des voix sont requis pour qu'un texte puisse être adopté. Chaque État dispose d'un certain nombre de voix en fonction de sa population et d'autres critères mal définis. En décidant à l'unanimité d'abandonner leur droit de veto et d'utiliser le vote à la majorité qualifiée, les gouvernements des États membres ont accepté une contrainte forte de leur souveraineté et de leur pouvoir de décision : si un ministre vote contre une directive ou un règlement, et qu'il est mis en minorité, son État doit cependant faire appliquer ce texte en raison de la primauté du droit européen sur les droits nationaux.

Qu'un État mis en minorité soit cependant contraint de mettre en œuvre le texte auquel il était opposé peut sembler peu réaliste. La réticence des responsables à être mis en minorité s'est notamment manifestée lors du fameux épisode de la « chaise vide » au milieu des années 1960. Alors qu'une décision agricole risquait d'être prise contre la volonté des Français, de Gaulle décida que la France ne siègerait plus au Conseil. Cet épisode aboutit au « compromis de Luxembourg » selon lequel, si les intérêts d'un État sont menacés par une décision, celle-ci ne peut être prise contre sa volonté, et une solution satisfaisante doit être recherchée. En outre, les extensions du domaine de décision dans lequel les États membres abandonnent leur droit de veto pour le vote à la majorité qualifiée sont âprement et longuement négociées. Ce domaine se développe néanmoins progressivement. Par exemple, la justice et les affaires intérieures relèveront de la majorité qualifiée et non plus de l'unanimité lorsque le Traité de Lisbonne entrera en vigueur.

Que recouvre le « consensus » ?

Cependant, le Conseil est réputé n'utiliser que rarement le vote à la majorité qualifiée lorsqu'il est la règle de décision légale, et décider au contraire « par consensus ». Cette affirmation se fonde sur deux manifestations apparentes du consensus.

1. D'une part, l'absence de vote formel en séance plénière. Le vote formel consisterait en un vote à main levée ou un tour de table complet lors duquel chacun exposerait sa position. Mais au lieu de faire voter les membres du Conseil, la présidence fait une proposition, et si personne n'y objecte, elle déclare qu'elle est adoptée.

2. D'autre part, les relevés mensuels des actes législatifs du Conseil laissent apparaître une forte proportion de décisions adoptées à l'unanimité alors que la majorité qualifiée suffirait (environ 80% des décisions prises relevant du vote à la majorité qualifiée et cela depuis 1993, date à laquelle le Conseil a eu l'obligation de publier les résultats des votes).

Ces deux phénomènes traduisent-ils un véritable « consensus » ? En fait, la signification du mot « consensus » n'est pas claire. Dans les descriptions que donnent les études sur le Conseil, c'est toujours ce mot qui est employé, et non celui d'unanimité. Il n'est pas sûr que le consensus recouvre exactement le sens du mot unanimité. Ces mêmes descriptions déduisent souvent de cette pratique du consensus que le Conseil recherche l'unanimité parce qu'autrement la mise en œuvre des textes serait compromise dans les États qui s'y sont opposés. Le « consensus » préserverait ainsi la souveraineté des États. Mais pour évaluer la pertinence de cette conclusion, il faut tout d'abord définir ce que recouvre le « consensus » : l'absence d'opposition explicite signifie-t-elle bien que les décisions sont unanimes ?

Afin de répondre à cette question, je tenterai d'expliquer pourquoi il n'y a pas de vote formel en séance plénière et pourquoi, d'après les relevés officiels, une forte proportion de décisions sont prises à l'unanimité. Pour décrire les comportements des acteurs qui sont à l'origine de ces deux phénomènes, je me fonderai principalement sur des descriptions qui m'ont été données par des membres du Conseil lors de quarante-cinq entretiens semi-directifs menés du printemps 2006 à l'hiver 2008. On verra que les comportements qui expliquent l'absence de vote formel et ceux qui aboutissent à la faible proportion d'opposition rendue publique ont pour objectif commun la dissimulation des minoritaires. Malgré la mise en œuvre d'une politique d'« ouverture » du Conseil, cette dissimulation subsiste et est même renforcée par cette politique. Les minoritaires trouvent les moyens de détourner l'obligation de « transparence ». Les pages qui suivent livrent brièvement quelques-uns des grands traits que mes entretiens m'ont permis de dégager [2]. Elles sont uniquement descriptives et ne prétendent pas tirer des conclusions normatives au sujet des comportements des acteurs, ni évaluer leur légitimité. En éclairant ce que recouvre le « consensus », leur but est de montrer que la publicité ne garantit pas la prise de responsabilité des ministres, et les conduit au contraire bien souvent à ne pas assumer leurs

prises en minorité et à les masquer. Plutôt que de permettre de lever le voile sur la prise de décision, la publicité ne fait ainsi qu'inciter les ministres à en maintenir l'opacité.

Ce qu'en disent les acteurs

D'après les entretiens que j'ai conduits auprès de membres du Conseil, le vote à la majorité qualifiée est systématiquement utilisé dès lors qu'il est la règle légale de décision. En effet, la présidence du Conseil vise la majorité qualifiée et non l'unanimité car elle cherche à faire adopter autant de textes que possible. Les représentants nationaux qui président le Conseil et conduisent ainsi la prise de décision doivent assurer un rendement maximal pour répondre aux attentes de leur gouvernement. C'est le point sur lequel mes interlocuteurs insistent le plus. Ils soulignent aussi la rapidité avec laquelle la présidence arrête les négociations dès que la majorité qualifiée est atteinte. Il n'apparaît pas qu'il existe des présidences plus « consensuelles » que d'autres. Chacune vise en premier lieu à faire adopter le plus grand nombre possible de textes. Les représentants des différents États membres le savent, et se plient à cette frénésie d'adoption lorsqu'ils ont à défendre les intérêts de leur État, parce qu'ils devront eux-mêmes encourager la prise de décision lorsqu'ils présideront à leur tour le Conseil.

Il existe certes des règles informelles d'exception, dictées par le réalisme politique. D'une part, un grand État membre ne devra pas être mis en minorité malgré lui. D'autre part, comme on l'a vu, l'adoption d'un texte peut être retardée si les intérêts vitaux d'un État membre sont menacés. L'existence de ces règles découle principalement de ce que les mêmes acteurs décident ensemble de manière répétée : si une mesure était adoptée malgré l'opposition forte d'un ministre, celui-ci pourrait se montrer beaucoup moins coopératif lors des négociations suivantes. Mais ces deux règles informelles ne sont pas toujours respectées, et la logique d'adoption législative a globalement le dessus.

La pratique courante est plutôt celle-ci : d'un côté, la présidence vise la stricte majorité qualifiée et, de l'autre, les représentants acceptent l'éventualité d'être mis en minorité. L'avantage principal de ce risque (l'efficacité de la prise de décision) est estimé supérieur à son inconvénient. Il n'y a pas de résistance des souverainetés étatiques qui se manifesterait par le fait que la présidence chercherait des solutions accommodant tous les États membres, même en prenant plus de temps. Au contraire, ce sont les représentants eux-mêmes qui s'ingénient à ne pas être mis en minorité. Ainsi, la possibilité de la mise en minorité détermine la prise de décision législative.

Ce phénomène conduit à s'interroger sur les causes des deux apparences de consensus définies plus haut. Je tenterai de répondre consécutivement à ces deux questions :

► Pourquoi le vote formel n'est-il pas utilisé, ni à titre indicatif, ni pour arrêter les décisions ?

► Pourquoi, d'après les résultats publiés des votes, les décisions relevant du vote à la majorité qualifiée sont-elles la plupart du temps prises à l'unanimité ?

Le vote invisible

La plupart des décisions sont en réalité prises officieusement par le Comité des Représentants Permanents des États membres. Les Représentants Permanents constituent un petit cercle de diplomates travaillant quotidiennement ensemble. Leur but est de préparer les dossiers de telle sorte que seuls des textes que les ministres pourront adopter remontent au Conseil. Or, lors des séances à huis clos du Comité des Représentants Permanents, le vote formel n'est pas utilisé, bien que les acteurs affirment que les décisions sont prises en fonction de la procédure de vote à la majorité qualifiée.

Ce fait pourrait sembler relever du détail. Les acteurs disent parfois qu'ils ne votent pas parce que se connaissant bien et travaillant régulièrement ensemble, ils n'en ont pas besoin.

Pourtant, les personnes interrogées ayant assuré la présidence indiquent que les positions des uns et des autres ne sont jamais complètement claires, l'information est la plupart du temps imparfaite. Or, à aucune étape la présidence n'utilise le vote formel bien qu'il puisse être un moyen efficace de s'informer.

Lors des séances plénières, tous les participants comptent mentalement pour déterminer s'il existe une minorité de blocage, mais personne ne parle du vote. Les acteurs ne parlent explicitement du nombre d'opposants aux textes en débat qu'en dehors des séances plénières, lors des fréquentes réunions de la présidence et du Secrétariat, et lors des rencontres bilatérales entre la présidence et les représentants d'États membres. C'est aussi à cette occasion qu'un représentant informe la présidence qu'il votera contre une proposition ou s'abstiendra. Pourquoi l'usage du vote à la majorité qualifiée est-il invisible lors des séances plénières et comment les acteurs peuvent-ils arrêter les décisions ?

S'il n'y a pas de vote formel, c'est parce que la négociation est le moteur de la prise de décision et qu'elle requiert le double langage, parce que la présidence optimise ainsi ses chances de faire adopter des textes et, enfin, parce que les minoritaires ne veulent pas être perçus comme tels par leurs pairs.

Tout d'abord, les acteurs indiquent qu'en séance plénière, il est très difficile de savoir précisément quelle est la position des différents représentants, leurs « lignes rouges ». Cette opacité est due à ce que les textes adoptés résultent de négociations entre la présidence et les États membres. En effet, la majorité qualifiée élevée (72%) rend nécessaire que la présidence transforme la proposition de la Commission en accordant des concessions aux uns et aux autres. Ses chances de faire adopter le plus grand nombre possible de textes en seraient autrement réduites. Mais si les représentants peuvent tirer parti de la volonté de la présidence d'accorder des concessions pour atteindre la majorité qualifiée, ils doivent négocier en veillant à ne pas trop en demander, auquel cas la présidence pourrait construire la majorité qualifiée avec le soutien de représentants moins exigeants. Négociant sous la menace de la mise en minorité, les représentants ont intérêt à ce que leur position ne soit pas rendue explicite en séance plénière, car leur ressource principale est de rester ambigu sur la possibilité de leur soutien à la proposition de la présidence. S'ils votaient pour une proposition de la présidence lors d'un vote indicatif, celle-ci chercherait à réunir la majorité qualifiée sans plus leur accorder de concessions ; s'ils votaient contre, elle les ignorerait en recherchant des soutiens ailleurs. Ainsi, la présidence doit déchiffrer les propos tenus en séance plénière en cherchant ses informations lors d'entretiens bilatéraux.

L'absence de vote entraîne donc une certaine obscurité que les représentants utilisent également d'une autre manière pour négocier : ils laissent entrevoir à la présidence la possibilité de leur soutien lors des rencontres bilatérales, mais se montrent beaucoup plus intransigeants en séance plénière afin de susciter chez leurs rivaux l'espoir qu'en modérant leurs exigences, ils obtiendront des concessions de la présidence. Ceux qui manifestent les exigences les plus rigides parient ainsi que l'assouplissement des positions rivales donnera plus de marge à la présidence pour leur accorder ce qu'ils souhaitent.

Cependant, si la présidence n'utilise pas son droit de faire voter les participants, c'est parce qu'elle sait bien ce qu'un vote formel a de coûteux pour les délégations : en les contraignant à voter formellement, les représentants qui assurent la présidence pourraient en subir les conséquences lors de négociations futures, lorsqu'ils ne seraient plus en position de présider le Conseil. En outre, ils pourraient amoindrir leurs chances de faire adopter leur proposition en mettant en évidence l'opposition. Au contraire, la présidence a intérêt à se contenter de « constater » (selon l'expression consacrée) la majorité qualifiée, sans faire voter formellement, pour jouer sur les ambiguïtés lorsque les positions des uns et des autres ne sont pas claires, et pousser à l'adoption de textes lorsque la majorité qualifiée est fragile.

Enfin, une dernière motivation se conjugue avec les précédentes pour expliquer l'absence de vote formel : les représentants minoritaires veulent éviter l'embarras, voire l'humiliation d'apparaître tels face à leurs pairs. La prise de décision sans vote, parfois positivement désignée comme décision « par consensus », est un usage repéré dans certaines organisations internationales. Le président de séance y fait une proposition et la déclare adoptée si personne n'objecte. À l'agrégation horizontale des voix que permet le vote, se substitue la prise de parole non contredite du chef de séance. Cette pratique permet la détermination de la prise de décision par la règle de la majorité qualifiée dans un cadre diplomatique, en jetant un voile sur l'identité des opposants. Cet usage diplomatique donne l'illusion du consensus, et entre en conflit avec l'exigence démocratique de transparence, plus précisément de lumière faite sur l'identité des opposants. Mais dans un club de diplomates comme l'est le Comité des Représentants Permanents, il est possible que la mise en minorité de membres du groupe ne puisse avoir lieu qu'au prix de l'opacité.

Ainsi, l'absence de vote formel n'indique pas que la présidence cherche le consensus et que les préférences de tous les États membres sont toutes satisfaites. Si le vote formel n'est pas utilisé, c'est, paradoxalement, parce que la règle de la majorité qualifiée détermine la prise de décision : les directives sont adoptées malgré l'existence d'opposants qui n'assument pas leur désaccord au sein du Conseil.

Des décisions unanimes ?

L'autre mystère que soulève la recherche avérée de la stricte majorité qualifiée est celui des résultats le plus souvent unanimes de la prise de décision. Si la présidence vise la seule majorité qualifiée, pourquoi les résultats publics de la prise de décision indiquent-ils dans les trois quarts des cas que « tous les États membres [sont] en faveur » des décisions prises [3] ? L'unanimité apparente ne s'explique plus cette fois par le fait que les opposants préfèrent taire leur désaccord face à leurs pairs, au sein du Conseil, mais par le fait qu'ils jugent plus prudent de ne pas révéler leurs mises en minorité à des groupes extérieurs au Conseil – qui peuvent être des journalistes nationaux, des organisations non gouvernementales, des groupes de pression, leurs opposants politiques ou, de manière plus générale, les électeurs.

Les résultats des votes sont rendus publics depuis 1993. Cette réforme fait suite au rejet du référendum de Maastricht par les Danois en 1992. La politique de transparence de la prise de décision au Conseil s'est développée petit à petit, et constitue aussi une réponse à des demandes émises par les parlementaires européens. Non seulement aujourd'hui les résultats des votes sont publiés, mais en outre, une partie des séances du Conseil sont retransmises.

Cependant, les résultats publiés ne concernent que les actes législatifs adoptés. Aucune donnée sur les textes rejetés n'est publiée. Ce fait contribue à l'unanimité apparente de la prise de décision. De plus, celle-ci est organisée de telle sorte que les ministres peuvent ne pas révéler leurs mises en minorité. Certes, il existe des pays dans lesquels ils sont obligés de rendre public un vote négatif ou une abstention si les demandes des parlementaires nationaux ne sont pas satisfaites par le texte adopté. Mais dans la plupart des États membres, une telle obligation n'existe pas. Comme je l'ai indiqué, les décisions sont presque toujours prises avant le Conseil des ministres, par les Représentants Permanents, qui reçoivent des consignes plus ou moins souples des gouvernements. Les ministres enregistrent leurs votes en vue de la publication lorsqu'ils savent déjà qu'un texte va être adopté. Or, il existe une norme informelle selon laquelle si, au moment de l'accord politique, un ministre n'a pas signalé qu'il voterait contre une décision, il ne peut ensuite se rétracter, même s'il en a en principe le droit. Par contre, le ralliement des ministres opposants n'est pas dissuadé, et tend plutôt à être encouragé par les pairs, la présidence et la Commission.

Cette organisation peut conduire les ministres à utiliser le vote négatif et l'abstention à des fins d'« affichage », notamment à l'attention de groupes de pression, d'une partie de leur électoral ou d'opposants politiques, pour se démarquer, faire montre d'intransigeance, ou encore rendre des comptes. Il arrive même qu'un ministre déclare publiquement avoir voté contre un texte alors qu'il l'a en réalité soutenu. Par exemple, au Conseil Environnement, un ministre peut afficher un vote d'opposition pour montrer qu'il est en faveur d'une mesure plus progressiste. Dans ce cas, il le fait, d'après ce que m'ont rapporté des acteurs, *parce qu'il sait qu'il n'empêche pas l'adoption de la mesure.*

Mais c'est le comportement inverse qui prévaut : les ministres taisent leurs défaites. Il existe une norme ancienne et bien implantée de ralliement des perdants. Cette attitude est plus ou moins répandue selon les États membres. Les entretiens auprès de représentants nationaux laissent apparaître que certaines délégations reçoivent la consigne explicite de leur gouvernement de ne pas rendre publiques leurs défaites.

De manière générale, les représentants indiquent que rendre public un vote négatif a toujours des coûts, au moins au sein du Conseil. Le fait de ne pas se rallier à une proposition de la présidence et de la Commission peut en effet être mal perçu par celles-ci, et affaiblir les représentants lors de négociations futures.

Mais pour expliquer pourquoi ils ne rendent pas publiques leurs mises en minorité, les représentants évoquent en outre la difficulté à faire appliquer un texte au niveau national alors qu'ils y étaient opposés. De plus, selon eux, un vote négatif est généralement perçu par leurs audiences nationales non comme une opposition politique digne, mais comme un échec dans les négociations. Cet échec pourrait aboutir à un affaiblissement politique du ministre au plan national, et être utilisé par ses opposants politiques. Enfin, les ministres peuvent estimer plus prudent de ne pas révéler certains coûts de l'appartenance à la communauté européenne. Ils peuvent certes exploiter leurs défaites en imputant à « Bruxelles » des décisions impopulaires, auxquelles ils ne sont pas nécessairement aussi opposés qu'ils le prétendent publiquement ; mais ce que révèlent leur tendance à occulter leurs mises en minorité et la prédominance d'une apparence de consensus, est que le plus souvent ils acceptent que la règle majoritaire soit appliquée, sans néanmoins vouloir assumer publiquement leurs défaites.

Ainsi, il y a un décalage entre le comportement des représentants négociant à huis clos, et leur comportement de vote public. De même que l'absence de vote formel en séance plénière, en pouvant donner l'illusion que les décisions sont unanimes, voile plus qu'elle n'éclaire les positions des représentants sur les textes adoptés, de même les résultats publics du vote masquent plus qu'ils ne révèlent les gains et les pertes des États à l'issue des négociations. La publication des votes ne garantit pas que les ministres rendent compte de leur position sur un texte. Au contraire, elle tend à les dissuader de voter publiquement contre des textes adoptés par le Conseil. La publicité contribue à l'apparence d'unanimité de la prise de décision.

Une publicité sans transparence

Alors qu'elle est censée favoriser la prise de responsabilité des ministres, la publication des votes est organisée de telle sorte qu'elle peut avoir des effets contre-productifs. Je citerai pour conclure quelques-uns des effets que mon enquête m'a permis de cerner.

Tout d'abord, des acteurs indiquent que l'ouverture partielle des séances au public a conduit les ministres à déplacer le lieu de la prise de décision à la pause déjeuner. Comme je l'ai indiqué, étant donné que le seuil de la majorité qualifiée est particulièrement élevé (72%), l'impératif de productivité ne peut être respecté que si les acteurs négocient le contenu des propositions de la Commission. La présidence accorde des concessions pour trouver des appuis suffisants et les représentants modèrent d'eux-mêmes leurs exigences et en « laissent tomber » certaines (un des termes les plus fréquemment employés lorsqu'ils décrivent leur

comportement à l'ombre de la mise en minorité), car ils sont toujours menacés par une défaite. La négociation progresse non seulement grâce au double langage, mais aussi par des échanges de concessions et des renoncements dont les ministres n'ont pas intérêt à ce qu'ils soient connus du public. L'opacité a donc un rôle dans l'étonnante productivité législative du Conseil. Si les représentants étaient contraints d'expliquer leur position par un usage ouvert du vote, l'efficacité de la prise de décision en serait sans doute entravée.

En outre, au Conseil Environnement, que j'ai plus particulièrement étudié, la publicité a des effets remarquables, et peut-être plus saillants que dans d'autres Conseils étant donné la vogue des politiques environnementales. J'ai déjà noté que des ministres peuvent utiliser la publicité pour afficher leur opposition à des textes adoptés au titre qu'ils ne sont pas assez ambitieux. À l'inverse, selon des représentants nationaux ayant assuré la présidence du Conseil Environnement, la publicité y constitue une ressource pour la présidence, car les ministres ne peuvent publiquement dire « non » à des mesures censées protéger l'environnement. La présidence a alors tout à gagner à pousser les débats dans le domaine public : non seulement elle peut de la sorte favoriser l'adoption de mesures ambitieuses, mais en outre faire accepter ses propositions sans opposition apparente, et cela dans un domaine porteur au plan électoral. Plusieurs négociateurs dans le domaine de l'environnement indiquent que des mesures récentes ont été adoptées en utilisant l'exposition médiatique, car à huis clos, les oppositions se disent plus franchement. Des ministres qui estiment que des mesures sont trop exigeantes pour pouvoir être mises en œuvre peuvent ainsi se trouver contraints de ne pas s'y opposer. Il se peut que l'hypocrisie ait une force civilisatrice [4], et que la publicité ait au fond des conséquences qu'on peut juger bénéfiques en conduisant des ministres réticents à faire appliquer des textes écologistes qu'ils auraient rejetés à huis clos. Mais il faudrait vérifier que des consentements contraints par la publicité débouchent sur l'application de telles mesures. Or rien n'est établi dans ce domaine.

Enfin, si le ralliement des minoritaires est une norme ancienne, qui existait apparemment avant que les votes ne soient publiés, les membres du Conseil interrogés imputent aujourd'hui ce comportement au fait que les ministres considèrent la réception publique de leur opposition à des directives adoptées. Lorsqu'ils se rallient par crainte de paraître défaits, ils estiment que l'attention de tel ou tel groupe extérieur au Conseil – journalistes nationaux, groupes de pression, gouvernement, opposants politiques ou électeurs nationaux – serait attirée par un vote d'opposition, et que ce public jugerait en mauvaise part leur performance dans les négociations. Un responsable du Secrétariat du Conseil explique, non sans ironie, que l'affichage lors des séances plénières, retransmises sur l'Internet, des votes d'opposition aux textes adoptés, dissuade les « perdants » de voter contre publiquement.

Au Conseil, la publicité n'est pas un prolongement de la transparence. Les décisions restent en effet prises à huis clos, les séances publiques sont utilisées à des fins rhétoriques, et la publication des votes incite surtout les opposants défaits à se taire. La politique de transparence est mise en œuvre de telle sorte qu'elle n'aboutit qu'à une publicité sans transparence. Malgré l'« ouverture » du Conseil, la prise de décision reste opaque et la publicité même est mise au service de l'opacité.

Conclusion

Si les décisions apparaissent si souvent unanimes dans la sphère de la majorité qualifiée, ce n'est pas parce que la Commission et la présidence cherchent à satisfaire tous les États membres. On fait fausse route en imaginant que l'unanimité apparente résulte d'une résistance des souverainetés. Au contraire, le principe de mise en minorité est bien accepté par les responsables car il rend la prise de décision plus efficace. Les acteurs estiment que cette efficacité est un avantage supérieur aux inconvénients de la mise en minorité.

L'unanimité apparente n'est donc pas le signe d'une tension entre abandon et résistance des souverainetés. Elle est le symptôme d'un phénomène plus complexe : l'abandon des souverainetés est réellement au principe de la prise de décision, mais il n'est le plus souvent pas assumé publiquement par les ministres. Il existe un décalage entre les pertes que les responsables acceptent pour leur pays en étant mis en minorité, et celles qu'ils assument de rendre publiques.

L'apparence de consensus résulte de la nature diplomatique de la prise de décision, qui consiste principalement à taire les oppositions. Cet aspect diplomatique a une portée large : c'est à la fois au sein du Conseil et vis-à-vis de groupes extérieurs que les ministres jugent en général plus prudents de ne pas paraître défaits. Que l'opacité persiste malgré la volonté affichée de transparence montre que la prise de décision au sein du Conseil obéit aux règles de la diplomatie. Il semble que sans cette opacité, la machine du Conseil ne pourrait fonctionner de manière aussi efficace. La disjonction entre ce que les responsables estiment utile pour l'État qu'ils représentent et ce qu'ils jugent prudent de dire publiquement s'explique sans doute par le fait que dans une communauté en construction telle que l'Union européenne, les États membres doivent paraître gagner à tous les coups. La construction de cette communauté aurait pour prix le silence gardé sur ses coûts.

Est-ce à dire que les obstacles à la transparence sont insurmontables ? Tout ce que l'enquête menée apprend, c'est que la publicité telle qu'elle est mise en œuvre au Conseil porte seulement sur les résultats et non sur le processus ; loin d'établir la responsabilité des ministres, elle ne fait que renforcer l'opacité. Reste à découvrir quels seraient les effets d'une transparence élargie.

L'affaire Mercier ou la Constitution maltraitée

Le Parquet national financier a ordonné une enquête préliminaire sur d'éventuels détournements de fonds publics susceptibles d'être commis par le sénateur Michel Mercier lorsqu'il employait sa fille comme collaboratrice parlementaire. Rien que de très banal après le *PenelopeGate*, l'emploi des filles de Bruno Le Roux, le recours à des assistants parlementaires rémunérés par le Parlement européen pour exercer des fonctions au Modem ou au Front national. Dans tous les cas, les intéressés ont fini, parfois rapidement, parfois dans la douleur, par renoncer, soit à briguer un mandat, soit à exercer une fonction.

En dehors des faits reprochés à l'ancien Garde des Sceaux, l'affaire Mercier met en lumière deux dérives graves de notre système constitutionnel. D'une part, on observe une tendance à considérer la Constitution comme un ensemble de dispositions "à la carte". On accepte les unes, on écarte les autres, et c'est précisément ce que vient de faire le Président du Sénat en refusant purement et simplement qu'une perquisition soit effectuée dans ses locaux. D'autre part, les conditions de désignation de Michel Mercier au Conseil constitutionnel révèlent les conséquences éventuellement catastrophiques de nominations fondées sur des préférences politiques, et qui ne font l'objet d'aucun contrôle réel.

La Constitution "à la carte"

Gérard Larcher, nous dit-on, a refusé aux enquêteurs envoyés par le PNF l'autorisation de perquisitionner au Sénat. A l'appui de ce refus, il affirme que le demande était "floue, pas précise". Le seul problème est qu'une perquisition judiciaire n'est pas soumise à l'autorisation du président de l'assemblée parlementaire où elle doit se dérouler.

La seule compétence dont dispose le Président du Sénat est un pouvoir de police mentionné à l'article 90 du règlement, selon lequel il "veille à la sûreté intérieure et extérieure du Sénat", ajoutant que les forces militaires sont placées sous ses ordres. Derrière l'imprécision d'une telle disposition, on perçoit qu'il s'agit plutôt d'organiser la résistance face à un éventuel coup d'Etat que d'interdire l'entrée à des enquêteurs

envoyés par un juge. Certes, ces derniers ont pris l'habitude de demander "l'autorisation" du Président avant de pénétrer dans le Palais du Luxembourg mais il s'agit d'une pure formule de courtoisie, le Président n'ayant aucun titre de compétence pour leur opposer un refus. [Les observateurs](#) notent d'ailleurs que, depuis 1958, six perquisitions ont eu lieu à l'Assemblée nationale, de décembre 1976 après l'assassinat de Jean de Broglie au 31 janvier 2017 dans le cadre du PenelopeGate. Dans tous les cas, le Président de l'Assemblée nationale ne s'est jamais opposé à ces procédures. Au Sénat, on se souvient que Gérard Larcher n'a mis aucun obstacle à la [perquisition menée le 3 février dans cette même affaire Fillon](#). Les enquêteurs ont même pu consulter les pièces détenues par les services du Sénat et non pas seulement celles conservées dans le bureau de l'intéressé.

Sur ce point, aucune immunité ne peut être invoquée. Un bâtiment public, qu'il s'agisse ou non d'un Palais national, ne peut, en tant que tel, être soustrait aux investigations judiciaires. [La loi de programmation militaire \(LPM\) du 29 juillet 2009](#) avait eu l'idée étrange de permettre la classification secret défense de bâtiments entiers, faisant ainsi échec aux perquisitions. Mais le Conseil constitutionnel, dans une décision du 10 novembre 2011 a estimé disproportionnée une disposition qui visait à soustraire une "zone géographique" aux pouvoirs d'investigation de l'autorité judiciaire. Il est donc à peu certain que le fait de considérer que le Sénat comme une zone de non-droit à l'abri des juges est inconstitutionnel.

Quant à l'immunité de Michel Mercier, elle est encore plus improbable. Rappelons que l'immunité des parlementaires est mentionnée dans la Constitution elle-même, dans [son article 26 al 1](#) : "Aucun membre du Parlement ne peut être poursuivi, recherché, arrêté, détenu ou jugé à l'occasion des opinions ou votes émis par lui dans l'exercice de ses fonctions". S'il existe bien une irresponsabilité juridique des parlementaires, elle ne concerne que les actes directement rattachés à l'exercice du mandat, et pas ceux qui en sont détachables. Elle concerne donc les propos ou les votes tenus en séance, en commission, ce qui constitue le coeur de la fabrication de la loi. Elle ne saurait donc être invoquée pour s'opposer à des investigations sur d'éventuels détournements de fonds publics. La défense de François Fillon, après avoir invoqué ce moyen de défense, y a d'ailleurs rapidement renoncé. Pour ce qui est de Michel Mercier, l'immunité parlementaire est d'autant plus exclue qu'il a été nommé au Conseil constitutionnel par un décret du 2 août 2017 publié au Journal officiel du lendemain. Or les juges se sont présentés au Sénat le 4 août, c'est-à-dire à un moment où l'intéressé n'est plus membre du parlement mais membre du Conseil constitutionnel. Cette qualité s'apprécie en effet à la date de nomination, quand bien même il n'a pas encore prêté serment ni pris ses fonctions.

Le refus opposé par Gérard Larcher s'analyse donc comme une violation de la Constitution par celui-là même qui a pour fonction de la servir, comme autorité constituée. On rappellera à ce propos que le Président de la République "*veille au respect de la Constitution*", selon son article 5. Peut-être pourrait-il intervenir pour rappeler au Président du Sénat ses obligations constitutionnelles ? Il ne faudrait pas que les rappels à l'ordre ne visent que les militaires qui n'ont commis aucune atteinte à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel

Michel Mercier est donc membre du Conseil constitutionnel, et c'est, en soi, un problème. Rappelons en effet qu'il a été nommé à l'issue d'une procédure de confirmation dérogatoire par rapport au droit commun de l'article 13 de la Constitution. Selon ces dispositions, la nomination des titulaires des emplois les plus élevés de la fonction publique, dont la liste est fixée par une loi organique, est soumise à un avis public de la commission permanente de chaque assemblée. Le Président de la République ne peut alors procéder à la nomination lorsque l'addition des votes négatifs dans chaque commission, Assemblée et Sénat, représente au moins trois cinquièmes des suffrages exprimés au sein des deux commissions. On peut déjà observer qu'une majorité parlementaire solide peut empêcher toute mise en cause d'une nomination. Mais dans le cas du Conseil constitutionnel, l'avis n'est demandé qu'à la commission des lois de l'Assemblée dont le président est autorisé de nomination. Autrement dit, la nomination de Michel Mercier n'a été soumise qu'à la commission des lois du Sénat.

L'audition fut particulièrement réjouissante, et on se souvient que l'intéressé s'est borné, en propos liminaire, à annoncer qu'il produirait des pièces justifiant le travail de sa fille. Personne n'a relevé ses propos qu'elle exerçait ses fonctions "localement". Travaillait-elle pour le Sénat ou pour une collectivité locale ? Peu importe aux yeux des membres de la commission. Personne n'a suggéré non plus de suspendre le vote jusqu'à la production de ces pièces justificatives. On a parlé d'autre chose et la nomination de l'intéressé a été confirmée par 22 voix contre 7. Il est vrai que la situation n'était pas vraiment compliquée puisque Michel Mercier était lui-même membre de la Commission des lois, le Président Larcher ayant sans doute décidé, une bonne fois pour toutes, qu'il ne pouvait trouver des membres du Conseil constitutionnel ailleurs qu'au Palais du Luxembourg. La procédure de confirmation s'est donc déroulée entre soi, à la satisfaction générale et dans une parfaite connivence.

Le problème est que désormais la protection du Conseil constitutionnel ne peut plus être garantie que par l'institution elle-même. Dans un [communiqué](#) extrêmement concis et ne mentionnant jamais le nom de Michel Mercier, le Conseil constitutionnel rappelle les dispositions du [décret du 13 novembre 1959](#). Il énonce que ses membres doivent "*s'abstenir de tout ce qui pourrait compromettre l'indépendance et la dignité de leurs fonctions*". Nul doute qu'une mise en examen constituerait à l'évidence un évènement de cet ordre. Surtout, le Conseil insiste sur l'article 5 du même décret qui affirme que si un de ses membres a manqué à ses obligations, le Conseil se prononce et peut constater sa démission d'office. La menace est à peine voilée et elle est suffisante. Il n'a pas été nécessaire de mener à terme cette procédure pour pousser Roland Dumas à la démission en février 2000, à l'époque où il était mis en examen dans l'affaire Elf. On observe d'ailleurs que le communiqué du Conseil émane du "Conseil constitutionnel" lui-même et non de son président seul, ce qui signifie qu'il a été délibéré par ses membres.

En dehors du cas particulier de Michel Mercier, l'affaire conduit à s'interroger sur la procédure de désignation des membres du Conseil. Est-il tout-à-fait normal qu'un membre du Conseil constitutionnel soit appelé à délibérer sur la conformité à la Constitution d'un texte qu'il défendait comme sénateur quelques semaines plus tôt ? Sur ce point, l'impartialité de l'intéressé n'est pas en cause, et on peut penser que les membres du Conseil constitutionnel souhaitent exercer leurs fonctions en toute indépendance d'esprit. En revanche, l'impartialité objective de l'institution qu'est le Conseil constitutionnel est posée. Rappelons que, aux yeux de la Cour européenne, le procès équitable suppose une institution qui paraît impartiale et qui, à ce titre, inspire confiance au justiciable.

Certes, on objectera que le Conseil constitutionnel n'est pas une juridiction, au sens français du terme. En droit européen cependant, c'est l'ensemble de la procédure contentieuse qui doit présenter des garanties d'impartialité. Or la QPC constitue désormais une étape essentielle dans une telle procédure, et la Cour européenne a déjà accepté d'apprécier une QPC, dans [un arrêt Renard du 25 août 2015](#). En l'espèce, la contestation ne portait que sur le filtre des juridictions suprêmes, mais rien ne lui interdirait de s'interroger sur l'impartialité objective de l'institution.

On peut se réjouir que la suppression des membres de droit, c'est-à-dire des anciens Présidents de la République soit désormais envisagée mais la question de l'impartialité du Conseil concerne aujourd'hui l'ensemble de sa composition et des conditions de sa nomination. Si le cas de Michel Mercier pouvait conduire à une vraie réforme, il aurait finalement rendu service à l'institution...

Sur le conseil constitutionnel : Chapitre 3 section 2 § 1 du [manuel de libertés publiques](#) sur internet

Entretien avec Patrick Weil, Directeur de recherche au CNRS. Quand le nouveau pouvoir empaume les Français. Ou de la violation sans précédent de l'article 16 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen Jean-Philippe Foegle
L'élection Française comme l'élection Américaine ont été marquées par un développement d'idéologies que l'on pourrait qualifier de populistes, révélant assez crûment l'existence d'importantes fractures sociales, géographiques et culturelles dans les deux Etats. Y a-t-il des ressorts communs au développement de ces mouvements des deux côtés de l'atlantique ?

1C'est certain. Dans nos grandes démocraties européennes et américaines, la colère de masses de citoyens s'incarne dans des mouvements contre le « système », elle s'attache à des leaders qui sont parfois des personnalités narcissiques ou autoritaires. Le phénomène est particulièrement renforcé par les régimes politiques où le pouvoir apparaît dévolu à un élu du peuple - les régimes présidentiels ou perçus comme tels, puisque la France reste, je le rappelle, un régime parlementaire dans le texte, même s'il devient de plus en plus présidentieliste en pratique. Le contre-exemple de la Grande-Bretagne, régime parlementaire, est parlant : la colère populaire s'est traduite par le vote du Brexit. Mais la tentative de personnalisation du pouvoir menée par Theresa May vient d'y échouer lamentablement.

2Les colères 'populaires' sont également le reflet d'une crise profonde des Etats démocratiques qui donnent le sentiment – une réalité en fait – qu'ils ne sont plus à même de réguler seuls, ou même ensemble, des forces qui échappent ainsi au contrôle politique, principalement les forces financières et économiques. Ce ne sont plus les citoyens qui contrôlent le monde autour d'eux, ou des problèmes de dimension mondiale tels le réchauffement climatique, la révolution numérique, la prolifération nucléaire. Cela conduit certains d'entre eux à chercher à donner tous les moyens de l'Etat à un homme perçu à tort comme "providentiel."

3La particularité de l'élection américaine réside dans le fait que Donald Trump a réussi cet exploit de coaliser autour de lui deux types de colères, la colère anti-inégalités et la colère « anti-égalitariste ». La colère anti-inégalités venue d'une majorité blanche en déclin. Comme je le rappelais dans [l'article de blog que j'ai publié la nuit de l'élection](#), au cœur de ce qui s'est passé en novembre dernier aux Etats-Unis réside l'importance du principe d'égalité des conditions dont Tocqueville avait repéré, « à mesure qu'il étudiait la société américaine » qu'il était « le fait générateur dont chaque fait particulier semblait descendre ».

4Pour de nombreux électeurs américains, ouvriers ou habitants des zones rurales, le sentiment de ne pas, de ne plus bénéficier de l'attention - pour eux et pour leurs enfants - des politiques d'égalité, le sentiment d'être abandonnés, a joué un rôle important dans leur vote pour Donald Trump. Mais ce principe d'égalité des conditions de Tocqueville ne s'appliquait bien évidemment pas aux esclaves noirs ni aux Indiens. Et cette ambiguïté a ainsi joué malheureusement un autre rôle majeur : dès lors que le principe d'égalité a été perçu dans les dernières années comme « bénéficiant » à des minorités, par exemple avec l'Obamacare ou l'affirmative action, il a été par le vote pour Trump, rejeté. Des personnes qui se sont senties abandonnées, victimes des politiques néo-libérales reaganiennes, ont appuyé sur le "bouton" nucléaire Trump, en se disant « cela ne peut pas être pire » et « maintenant on va faire attention à nous ». Parallèlement cependant, Trump a réussi à capitaliser sur son nom la révolte anti égalitariste, c'est à dire celle de ceux qui veulent payer moins d'impôts, même si riches voire ultra-riches, ils n'en payent déjà presque pas ! Trump a donc réussi à mobiliser tout à la fois les riches ou les puissants qui veulent payer moins d'impôts, et les blancs déclassés, sans oublier l'électorat chrétien conservateur républicain classique juste rassuré par les promesses de nomination de juges conservateurs à la Cour Suprême. Cela lui a permis, par un ciblage intelligent des états à même de fournir une majorité des grands électeurs, de constituer la coalition gagnante, c'est-à-dire de gagner l'élection présidentielle avec une minorité de l'électorat face à la candidate de « l'establishment ».

5En France, le sentiment de révolte existe aussi et il s'est révélé par le fait que les candidats des partis classiques n'ont pas été qualifiés pour le second tour de cette élection. Mais la situation a été différente car le « populisme » a été divisé en trois. Il y a eu d'un côté le « populisme » de Marine Le Pen, que je qualifierais de populisme anti inégalités, raciste anti-musulman ; de l'autre, le populisme de Mélenchon, un populisme anti-inégalités, mais anti-raciste, républicain et laïque. Et puis il y a eu un candidat populiste anti-égalitariste – il a ouvertement et régulièrement attaqué l' « égalitarisme » – à savoir Macron, qui a été élu sur un programme que l'on peut qualifier, à la suite de Philippe Frémeaux, de populisme d'extrême centre. [1](#) M. Macron a été élu sur une révolte anti-régulation du marché du travail, ou sur l'idéal de l'enrichissement personnel. Il a réuni d'abord autour de lui des individus, une couche sociale, au coeur du pouvoir économique du pays, qui a le sentiment que son potentiel individuel est brimé et bridé par « trop de régulation » ou trop d'égalitarisme ou d'impôts. Cette division des colères, le fait que nous n'avons eu ni Thatcher ni Reagan, expliquent que le populisme quasi raciste de Trump, victorieux aux Etats-Unis, n'a pas connu le même succès en France.

Pour les raisons qui viennent d'être mentionnées, il semble que nous vivons une période dangereuse pour les droits et libertés, et en particulier des libertés et droits des étrangers. Les systèmes institutionnels et contre-pouvoirs des deux Etats sont-ils bien armés pour faire face à ce recul des libertés ?

6Ce qui me frappe, c'est qu'à l'arrivée au pouvoir de Trump et de Macron, les premières mesures visent les étrangers. Une façon rapide et « facile » de signifier sa prise de pouvoir dans l'Etat, et le « changement » -dans le sens d'un durcissement - avec le pouvoir précédent. Les mesures prises par Donald Trump à l'égard des « musulmans » sont assumées, avec une outrance verbale certaine. Il y a une forte dimension de mise en scène car les pouvoirs conférés à l'exécutif américain lui auraient permis d'arriver aux mêmes fins sans faire autant de bruit. En effet, octroyer un visa n'est pas une obligation, et il n'y a pas de recours contre les refus de visa aux Etats-Unis, alors qu'il y en a en France. Trump aurait pu ordonner aux consulats américains de certains pays de forts contrôles et restrictions dans l'octroi de visas sans pour autant décréter leur arrêt complet. D'autant que le système de contre-pouvoirs a immédiatement fonctionné. Le lendemain même de l'*Executive Order* de Trump, un juge fédéral l'a suspendu – dans le cadre d'une procédure inimaginable en France. Depuis une récente décision de la Cour Suprême, M. Trump peut mettre en oeuvre une partie de sa politique. Mais la bataille juridique est loin d'être achevée. En fait, Trump a surtout cherché à faire de la politique bien plus que d'appliquer l'ordre lui-même, pour donner à son électorat l'impression qu'il applique le programme pour lequel il a été élu et de ce point de vue, il y a réussi.

7En France, à l'inverse, nous avons un président moins provocateur, aimable dans son apparence, souriant et ouvert à l'accueil des réfugiés à Bruxelles ; mais dans la pratique, sur le terrain, à Calais et dans sa région, ce sont des droits fondamentaux qui sont bafoués par le pouvoir exécutif, et, comme le défenseur des droits Jacques Toubon l'a souligné, les récentes attaques sur les migrants à Calais s'apparentent à une remise en cause, d'une violence inédite, de la dignité des personnes. Même sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy il n'y avait pas eu un tel déferlement de violence. Cette volonté de « régler le problème » de l'immigration par une rationalité d'Etat technocratique et inhumaine nous fait revenir au temps de M. Giscard d'Estaing deuxième période. Et encore ! Même sous Giscard d'Estaing, les personnes n'avaient pas fait l'objet d'une telle violence sur le plan physique.

8Pourtant s'ils voulaient vraiment changer la et de politique, nouveaux dirigeants politiques pouvaient choisir de le faire justement à Calais. Plutôt que de dire aux gens "je vais régler le problème" comme si le pouvoir technocratique pouvait changer la géographie physique et humaine de la France et de l'Europe, il faut affronter la réalité de la situation et dire la vérité aux citoyens. On ne va ni

supprimer la Manche, ni faire rentrer de force le Royaume-Uni dans l'espace Schengen ! Calais restera donc longtemps la frontière de Schengen avec le Royaume-Uni, sa première voie d'accès. Ce n'est pas la peine de mettre non plus en cause les Britanniques : ils n'y sont pour rien, pas plus que les Calaisiens d'ailleurs. Ce n'est pas cependant aux habitants du Calais de payer les coûts d'une situation géopolitique dont ils ne sont pas responsables. Il faut donc bâtir une solidarité nationale, mais également et surtout une solidarité européenne. Car s'il y a une cause au phénomène, c'est la défaillance – pas si importante que cela d'ailleurs - de l'application des accords de Schengen et de Dublin. Il faut donc qu'à Calais les Etats concernés de l'espace Schengen soient présents et parties prenantes aux décisions sur les migrants. On peut donc mieux réguler, mais il faut dire la vérité et dire aux calaisiens qu'il y aura toujours des arrivées de migrants dans le Calais, comme dire aux Américains qu'ils auront toujours le Mexique à leur frontière. Continuer comme aujourd'hui dans le déni et le mensonge, c'est politiquement entretenir le Front national. Du point de vue du droit, on laisse se perpétuer des traitements inhumains et dégradants sur le sol de France, comme l'a constaté la justice. Et ce que les juges ont constaté s'apparente à une atteinte à l'article 16, le plus important de nos institutions, celui de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Celui-ci énonce, pour mémoire, que "toute Société dans laquelle la garantie des Droits n'est pas assurée, ni la séparation des Pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution." À Calais, c'est la garantie des droits qui est en cause, or elle est au fondement de l'existence même de toute constitution ; pas simplement de la république, car il faut rappeler qu'à l'époque de l'adoption de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, nous étions en monarchie et les rédacteurs de la déclaration ne pensaient pas que nous en sortirions. Hannah Arendt disait qu'à ce moment de notre histoire l'homme avait été déclaré souverain en droits et le peuple souverain en matière de gouvernement²

9Cet article s'applique donc, je dirais, à toute démocratie même censitaire, à tout régime politique qui ne soit pas despotique, qui s'appuie sur l'existence de droits individuels inaliénables. Cet article au fondement de toute constitution est aujourd'hui en cause.

Quid de la séparation des pouvoirs le deuxième volet de cet article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. N'y a-t-il pas un affaiblissement des contre-pouvoirs, qui profite au pouvoir exécutif.

10Il y a aujourd'hui un affaiblissement des contre-pouvoirs, mais aussi et c'est différent -car c'est inconstitutionnel – il y a une mise en cause de leur séparation. La présidentialisation de notre régime politique a été renforcée par l'élection du président au suffrage universel. Celle-ci n'était pas inéluctable, Lionel Jospin avait réussi à incarner une lecture parlementaire du régime de la Ve qui était très populaire auprès du peuple Français. La réforme du quinquennat et l'inversion des calendriers électoraux lui a porté le coup de grâce. Il m'est toujours incompréhensible comment Lionel Jospin a décidé en fin de mandat de se faire *hara-kiri*, et de détruire ce qui était un fondement référentiel des valeurs de la gauche, à savoir le collectif, le parlementaire, et le rejet du despotisme. Dans le nouveau régime quinquennal, la majorité parlementaire vient conforter le président élu d'autant qu'elle lui doit en partie son élection. Dans un régime à ce point centralisé en faveur du président de la république, un certain contre-pouvoir existait encore chez le parlementaire qui cumulait les mandats, un mandat de député avec une mairie par exemple. On peut légitimement être opposé au cumul des mandats sur le principe mais, si on est attaché d'abord aux contres pouvoirs, un maire député ou sénateur était une puissance, un contre-pouvoir. À partir d'aujourd'hui, cela n'existe plus, et le pouvoir d'Etat se trouve renforcé. On a des parlementaires d'autant plus alignés qu'ils n'ont pas de mandat exécutif local.

11Mais comme si toute cette concentration du pouvoir ne suffisait pas, voilà que le nouveau Président « partage » une dizaine de ses conseillers avec le premier ministre dont la légitimité vient pourtant de l'Assemblée nationale, pas du Président. C'est inédit et je ne suis pas sûr que cela soit conforme à la constitution et au principe de séparation des pouvoirs.³ Dans le même ordre d'idées, il est également inédit que le président du groupe parlementaire de la majorité ait été choisi explicitement par le président de la république avant même que les parlementaires n'aient eu à ratifier ce choix, à main levée. Enfin, les traditions démocratiques et républicaines ont été bafouées quand l'opposition s'est vue refuser, pour la première fois depuis cinquante ans une juste représentation dans les différents postes à responsabilité de l'Assemblée nationale.

12Un pouvoir se met en place qui a empaumé les Français désireux d'abord de trouver plus de liberté d'entreprendre, puis d'échapper au danger du Front national. Ils se retrouvent avec, à la tête du pays, un homme qui représente le cœur de la haute administration. Cette haute administration nous a dirigés depuis très longtemps, mais toujours par l'intermédiation politique. Désormais elle a conquis le pouvoir direct. Comme les animaux de « *la ferme des animaux* » de George Orwell, certains de ces fonctionnaires formés et recrutés pour servir, en ont eu marre de servir ou de prendre le temps de se former au métier politique et aux processus démocratiques. Ils ont décidé de renverser leurs patrons politiques, de gauche, de droite, puis du centre, tous perçus et construits comme vieux et hors d'usage. Pour accéder au pouvoir, ils avaient dû les rallier en se séparant, les uns allant vers la gauche, les autres vers la droite ou le centre. Grâce à Macron, dans l'extase de l'« En même temps » formule clef de leur formation commune, celle de ScPo Paris, ils peuvent enfin tous se retrouver. Les voilà donc au pouvoir. Peuvent-ils réussir à réformer la France avec les Français et faire vivre les institutions républicaines dans leur lettre et leur esprit ? Je le souhaite, pour mon pays. J'ai malheureusement quelques craintes. J'ai pu à quelques occasions depuis vingt ans voir de près fonctionner le pouvoir d'État. C'est à son sommet que réside le problème majeur. Pas chez les fonctionnaires de terrain, policiers, enseignants, inspecteurs des impôts qui connaissent le plus souvent bien leur métier, qui ont plein d'idées de réformes à accomplir et qui engrangent des ordres et des contrôles absurdes qu'ils subissent trop souvent. Je ne mets pas en cause ici des individus ou des personnalités qui peuvent être exceptionnels et avoir choisi le service public dans ses plus hautes dimensions. Je mets en cause une formation et son monopole d'exercice du pouvoir. Un de mes collègues, que je ne citerai pas sans son autorisation, m'a dit un jour que l'élite anglo-américaine avait décidé que pour avoir la légitimité de lui succéder, ses enfants devaient apprendre des choses. À l'inverse, l'élite française a décidé que pour avoir la légitimité de lui succéder ses enfants devaient apprendre à parler des choses. La particularité française ce n'est pas d'avoir des partis politiques de gauche et de droite, des syndicats, des journaux, des débats c'est que le monopole du pouvoir d'État, a été assuré indirectement jusqu'à aujourd'hui, directement maintenant par une seule formation intellectuelle pour le moins contestable. On est arrivé là jusqu'à l'extrême d'un pouvoir.

Et quid de la séparation des pouvoirs aux États-Unis ?

13La situation est différente. Elle est consubstantielle à l'État fédéral. La constitution américaine a été conçue pour éviter toute concentration. Aux États-Unis, ce qui se passe, c'est que le président Trump paralyse en pratique l'État fédéral. Il prend de nombreuses initiatives mais elles sont bloquées en raison de la résistance au Sénat et à la Chambre qui vient des démocrates bien sûr, mais aussi des républicains. Mais il faut remarquer que la paralysie voire la destruction du pouvoir fédéral est au programme de certains républicains ; qu'aussi le contrôle de la Cour Suprême est pour eux prioritaire et Trump les satisfait. Reste l'international, les traités où le Président dispose de beaucoup de pouvoirs. Trump accélère le déclin du statut de puissance de référence que détenaient les États-Unis depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Mais il y a toujours eu une tendance à l'isolationnisme aux Etats-Unis qui pourrait permettre à certains de se satisfaire, voire de théoriser cette évolution.

Que faire, alors, en France, pour remédier aux déséquilibres institutionnels et politiques qui viennent d'être décrits ?

14D'abord saisir toutes les occasions des projets et des propositions de loi pour renforcer la démocratisation et l'équilibre des pouvoirs.

15C'est par exemple une bonne initiative que de chercher à moraliser la vie publique, mais c'est bizarre de ne viser en priorité que les parlementaires, dans la mesure où ceux-ci n'ont désormais que trop peu de pouvoir. J'ajoute que les parlementaires ne doivent pas qu'être contrôlés, mais également protégés dans leur liberté de vote. J'ai été frappé, au moment où je me battais contre la déchéance de nationalité, par les pressions incroyables exercées sur les parlementaires. Je ne peux m'empêcher de remarquer à cet égard que la loi de 1905 prévoit que l'on peut condamner pénalement une personne physique lorsque celle-ci fait pression sur autrui pour le forcer ou l'empêcher d'exercer un culte.⁴ De la même façon, devrait être pénalement répréhensible et réprimé le fait de faire pression sur les parlementaires pour les obliger à voter dans telle ou telle direction. Il faut que leur liberté de conscience soit assurée ! Il faudrait également et surtout veiller à empêcher les tentatives d'influence qui peuvent exister sur toutes les autorités, que ce soit l'exécutif, le Conseil Constitutionnel – je pense ici à la pratique des « portes étroites »⁵ – ou d'autres. Il y a toute une réflexion à mener sur la manière de rendre plus transparents ces processus d'influence. Il faut garantir la liberté de la presse, en garantissant l'indépendance des rédactions ou bien, comme le propose Bruce Ackerman, en créant un financement de la presse sur la base des consultations des articles par internet et de leur qualité, appréciée par les lecteurs.⁶

[Haut de page](#)

Notes

¹ Philippe Frémeaux, 'Les Trois Populismes,' *Alternatives Economiques*, 15 mai 2017. <https://www.alternatives-economiques.fr/philippe-fremeaux/trois-populismes/00078891>

² Hannah Arendt, *The Origins of Totalitarianism*, 2nd edition, New-York, Meridian Books, 1958, p, 291.

³ Cf. sur ce point la décision Décision n° 2012-654 DC du 9 août 2012 du Conseil Constitutionnel et le commentaire d'Olivier Beaud, *Le Conseil constitutionnel et le traitement du président de la République : une hérésie constitutionnelle*, *Jus Politicum*, n° 9, 2013.

⁴ Article 31 de la loi de 1905.

⁵ Cf. Thomas Perroud, *Pour la publication des « portes étroites » devant le Conseil Constitutionnel et le Conseil d'Etat*, *Recueil Dalloz* 2015, p. 2511

⁶ Bruce Ackerman, « Using the internet to save journalism from the internet », in *Arguing about justice. Essays for Philippe Van Parijs*, 2011, p. 41.

[Haut de page](#)

Pour citer cet article

Référence électronique

Jean-Philippe Foegle, « Entretien avec Patrick Weil, Directeur de recherche au CNRS. Quand le nouveau pouvoir empaume les Français. Ou de la violation sans précédent de l'article 16 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 12 juillet 2017, consulté le 08 août 2017. URL : <http://revdh.revues.org/3246> ; DOI : 10.4000/revdh.324

Ce que Macron a compris des crispations françaises [GUILLAUME CALINE](#) Directeur de clientèle, Kantar Public **POLITIQUE** 18.07.2017 / 09:00

Alors que les critiques des Français sur leur classe politique n'ont jamais été aussi sévères, la victoire d'Emmanuel Macron « contre le populisme » est-elle en trompe l'œil ?

« Depuis plus de 20 ans, les élites dans notre pays ont complètement échoué » : ce constat sévère et implacable est partagé par 81% des Français, une proportion bien plus importante qu'en Allemagne (26%), aux Pays-Bas (43%) et même au Royaume-Uni (57%). Au-delà du seul personnel politique c'est l'ensemble des élites – médiatiques, économiques ou administratives – qui sont accusées par les Français d'avoir fait perdre au pays de précieuses décennies.

Mais dans ce paysage, les hommes politiques ont aux yeux Français une responsabilité particulière. A l'exception de quelques domaines, une large majorité d'entre eux estime que l'action des hommes politiques est inefficace. Et c'est particulièrement le cas pour les sujets jugés les plus importants : lutte contre la corruption, réduction des inégalités et de la pauvreté et surtout lutte contre le chômage, principale attente des Français.

Les résultats de la dernière élection présidentielle ont parfaitement illustré ce constat partagé d'un échec des élites françaises. Pendant la campagne, la critique des élites et de leur « système » a été une constante des discours des différents candidats, y compris de ceux au pouvoir depuis plusieurs décennies. Chacun à leur manière, Emmanuel Macron, Marine Le Pen, Jean-Luc Mélenchon mais aussi François Fillon ont repris et décliné cette rhétorique du peuple contre les élites.

- Emmanuel Macron en s'inscrivant hors du système des partis a entendu incarner un renouvellement dans la manière de dire et de faire de la politique : un pari gagnant dans un pays où les partis politiques évoquent quelque chose de négatif pour 77% des Français (seulement 34% en Allemagne).
- Marine Le Pen en renvoyant l'ensemble des dirigeants – de gauche comme de droite – à des promoteurs de la mondialisation et en se présentant comme la seule défenseuse de la France et des Français. Ce discours a pu trouver un écho auprès des 60% de la population qui pensent qu'aujourd'hui en France plus de choses sont faites pour les étrangers que pour les Français.
- En réclamant la révocation des élus et le recours direct au peuple contre la classe politique nationale ou européenne, Jean-Luc Mélenchon a su catalyser l'attente de démocratie directe qui s'incarne plus encore en France qu'ailleurs. Pour 89% des Français les hommes politiques doivent suivre la volonté du peuple et pour 73% c'est le peuple et non les hommes politiques qui devraient prendre les décisions politiques les plus importantes.

Les promesses de changement radical portées par les différents candidats ont pu expliquer – malgré l'insatisfaction à l'égard du système démocratique et politique actuel – la participation somme toute forte de l'élection présidentielle. Celle-ci reste l'élection-phare du système politique et en faisant leur cette critique de l'élite, les candidats ont aussi su porter les attentes des Français. Une situation qui explique que même si les Français sont bien plus critiques que leurs voisins à l'égard des politiques ils sont toutefois 55% à déclarer avoir voté pour leur candidat avant tout par adhésion à ses idées (et non par déception des autres).

Si la victoire d'Emmanuel Macron face à Marine Le Pen a pu apparaître comme un coup d'arrêt à la vague populiste européenne, il n'en reste pas moins que tous les éléments du mécontentement sont encore présents et prêts à resurgir. Et le nouveau Président aura fort à faire pour ne pas décevoir les quelques espoirs que son élection a suscités. D'autant que les Français paraissent avoir plus de mal que leurs voisins à s'accommoder de la confrontation avec la réalité politique : 57% des Français (contre 45% ou moins des Britanniques, des Néerlandais ou des Allemands) estiment que quand des hommes politiques acceptent un compromis, ils renoncent à leurs principes. Face au réel, la voie est donc plus qu'étroite pour que les Français retrouvent confiance dans leurs élites.

20 propositions pour une meilleure reconnaissance de vos compétences de mandaté Publié le [4 août 2017](#)

Jean-Dominique Simonpoli, DG de l'association Dialogues, a soumis à la ministre du Travail 20 propositions pour valoriser les compétences acquises par les représentants du personnel et les mandataires syndicaux. Pas de révolution en vue mais des ajustements précis et judicieux qui contribueraient à rendre plus efficaces les mesures et dispositifs réglementaires déjà en vigueur.

L'ancien secrétaire général de la fédération CGT des banques et assurances a produit en quelques semaines un rapport sur « **La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux** », livré à la ministre du Travail ce 3 août 2017.

Le rapporteur rappelle en guise d'introduction les éléments clefs du paysage français du syndicalisme et de la représentation du personnel (760 000 mandat pour 600 000 mandatés aux profils variés), les apports des lois successives, depuis 2008 notamment, dans le sens d'une plus grande valorisation des compétences acquises pendant le mandat et en particulier au sein même de l'entreprise. **Il relève que les plus grandes avancées en la matière se sont faites au niveau d'accords d'entreprise et plus rarement au niveau des branches.**

Il émet ensuite 20 propositions dans le but de renforcer les mesures déjà prises et de mieux valoriser encore ces salariés qui sacrifient d'une certaine manière une partie de leur vie professionnelle (et parfois personnelle) pour défendre les droits de leurs collègues.

Voici les 20 propositions avancées par Jean-Dominique Simonpoli.

1. Obligation d'adaptation du mandaté à un poste de travail

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail », c'est ce que dit l'article L6321-1 du code du travail. Il est proposé d'élargir ce droit aux salariés exerçant un mandat syndical dans l'entreprise et de leur appliquer également l'obligation de suivre les actions de formation proposées par leur employeur.

2. Faire respecter la loi sur la formation des salariés

Les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale ont accès aux formations leur permettant de maintenir leur employabilité au même titre que les autres salariés. Cependant, n'étant pas présents physiquement sur un poste de travail en entreprise, ils ne sont pas sollicités pour les suivre et manquent ainsi une occasion de s'assurer un retour serein vers un emploi le jour de la fin de leur mandat. Le rapporteur propose ainsi de clarifier cette obligation concernant ces salariés au statut particulier et d'imposer aux employeurs de les former.

3. Rendre obligatoires les entretiens de début et de fin de mandat

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a introduit l'entretien de début et de fin de mandat, en laissant aux personnes concernées la liberté de les mettre en place. Le rapporteur propose donc de rendre obligatoire la tenue de ces entretiens.

4. Généraliser les entretiens de début et de fin de mandat

La même loi du 17 août 2015 réserve ces mêmes entretiens de début et de fin de mandat, aux mandatés en délégation au moins 30 % de leur temps de travail. Jean-Dominique Simonpoli relève, comme l'on fait d'autres acteurs du monde syndical et RH (article JDS), l'imperfection de cette mesure qui met de côté tous ceux qui n'ont pas de « gros mandat » mais consacre pourtant une bonne partie de leur vie professionnelle et personnelle à leur engagement. Il propose donc d'élargir à tous les mandatés la tenue obligatoire de ces entretiens.

5. Prévoir un entretien d'anticipation de la fin de mandat

L'entretien de fin de mandat, tel que le prévoit la loi, se déroule après la fin du mandat. Or, s'il permet « de recenser les compétences au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise », sa date de tenue ne permet pas d'anticiper l'avenir du salarié concerné au sein de l'entreprise. Jean-Dominique Simonpoli propose de créer un entretien préalable à l'entretien de fin de mandat, qui permette d'en anticiper les conséquences.

6. Co-construire des dispositifs de valorisation

S'appuyant sur plusieurs accords d'entreprise, le rapporteur propose d'encourager la construction commune entre direction et syndicat ou au niveau de la branche, de dispositifs de valorisation des compétences des mandatés syndicalistes. Les moyens ne sont pas précisés.

7. La BDES : un outil anti-discrimination

Le rapport propose, pour les entreprises de plus de 300 salariés (pourquoi un seuil si élevé ?), d'inclure des données permettant de comparer les évolutions de carrière des élus du personnel avec celles des autres salariés de l'entreprise. Un outil anti-discrimination syndicale ?

8. Favoriser la négociation de branche et la représentation de mandatés issus des TPE-PME

Le rapporteur rappelle que le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances prévoit des cas dans lesquels la branche peut faire primer son accord sur les accords d'entreprise. Dans ce champ, on trouve « les conditions et les moyens d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et les évolutions de carrière ».

La proposition n°8 consiste donc à favoriser la négociation au niveau des branches en présence de mandataires syndicaux issus des TPE et PME. Une représentation qui serait financée par une quote-part de la cotisation de l'entreprise à la branche.

9. Aider les TPE et PME dans les négociations collectives

L'idée, à l'échelle de la branche, est de mettre à la disposition des entreprises qui n'en ont pas les moyens, des binômes d'experts (anciens syndicalistes, DRH, etc.) chargés de les accompagner. Le financement serait assuré par l'[AGFPN](#), fonds pour le financement du dialogue social mis en place en 2015.

Quelle articulation alors avec les CPR mis en place dans les régions ?

10. Fusion des branches. La valorisation des IRP : un critère qualitatif de choix

La fusion des branches professionnelles est un projet gouvernemental. Jean-Dominique Simonpoli propose d'inclure dans les critères de sélection d'un accord de branche, la prise en compte de la valorisation des compétences des mandatés et représentants syndicaux.

11. Priorité aux formations communes sur l'économie et le social

L'article 33 de la loi Travail ou loi du 8 août 2016 prévoit la mise en place de formations communes aux acteurs du dialogue social au niveau de l'entreprise. L'Intefp (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) a été chargé d'élaborer le cahier des charges correspondant.

Le rapporteur incite l'Intefp à inclure en priorité dans son cahier des charges les thématiques économiques et sociales. Des connaissances qui contribuent à une meilleure compréhension du contexte d'une entreprise.

12. Valoriser la formation des managers au dialogue social

Les managers étant des éléments essentiels dans une entreprise, en prise directe avec les délégués du personnel notamment, le rapporteur préconise de valoriser les actions des branches et des entreprises en faveur de la formation des managers au dialogue social. « Le financement de ces formations serait assuré par les Opca ou inscrits dans les plans de formation des entreprises. » [\(lire l'avis de René Bagorski, directeur chargé du suivi des Opca à l'AFPA et professeur au Cnam\).](#)

13. Faire contribuer les syndicats à la formation de leurs militants en reconversion

Après avoir rappelé le fonctionnement de l'AGFPN qui gère les fonds dédiés au dialogue social, le rapporteur suggère que les syndicats participent au financement des parcours de leurs militants au travers d'un abondement au CPF. L'abondement serait limité à une durée minimale en termes de mandats et plafonnée à 200 heures par personne.

14. Négocier des heures de formations supplémentaires au niveau de l'entreprise

Dans le cadre de la fusion des instances représentatives du personnel, il pourrait être envisagé d'obliger (ce n'est pas préciser dans la proposition) chaque entreprise à ouvrir des négociations pour parvenir à un accord collectif sur un pourcentage (supplémentaire ?) des heures de délégation consacré à la formation des représentants du personnel et aux formations communes prévues par l'article 33 de la loi Travail.

15. La CGE désignée pour créer un label « entreprise certifiée dialogue social »

Il est proposé à la Conférence des Grandes Ecoles de mettre en place, avec le Haut Conseil du dialogue social, un label « entreprise certifiée dialogue social » à l'attention des managers, dirigeants d'entreprise et représentants syndicaux. Le but est de sensibiliser ces acteurs aux enjeux du dialogue social.

16. Renforcer les connaissances des CEP pour mieux accompagner les mandatés

Le rapport propose également de compléter la formation des conseillers en évolution professionnelle (CEP) créés par la réforme de la formation professionnelle en 2014, par des formations relatives aux titulaires de mandats de représentants du personnel ou de mandatés syndicaux. Le but étant d'avoir des personnes suffisamment outillées pour pouvoir accompagner efficacement ces publics particuliers au moment de leur reconversion.

17. Une nouvelle mission pour l'AFPA : les mandats hors de l'entreprise

Rappelant l'existence du [groupe de travail piloté par la DGEFP](#) en cours d'élaboration d'une liste de compétences acquises par les mandatés pour les concrétiser sous forme de certifications, Jean-Dominique Simonpoli, propose qu'après avoir établi cette liste pour les mandats « dans » l'entreprise, une mission soit dédiée ensuite à élaborer un référentiel de compétences des mandatés « hors » de l'entreprise et des branches : au conseil des prud'hommes, dans les organismes paritaires, mutualistes, les confédérations syndicales, etc.

18. Un bilan de compétences pour les mandatés hors branche et hors entreprise

Malgré [quelques dissensions entre membres syndicalistes](#) du groupe de travail de la DGEFP, il a été décidé de séparer les compétences acquises au cours d'un mandat dans l'entreprise de celles acquises hors entreprise. Le rapporteur propose ainsi de créer un bilan de compétences spécifique aux mandatés qui exercent hors branches et hors entreprises.

19. Valoriser l'accès à la fonction d'inspecteur du travail pour les mandatés

Les syndicalistes qui cumulent huit ans de mandat ont un droit d'accès au troisième concours de l'inspection du travail (article 5 du décret du 20 août 2003). 5 à 10 % des emplois à pourvoir sont réservés aux candidats de cette voie. Le rapport propose de « mieux valoriser » cet accès au concours d'inspecteur du travail auprès des titulaires de mandats syndicaux.

Par quels moyens ?

Modification du rôle et de la composition du Haut Conseil au dialogue social

Présidé par le ministre du travail, instance paritaire avec voix délibératives, le Haut Conseil rêvé par Jean-Dominique Simonpoli serait chargé de « proposer aux pouvoirs publics des expérimentations et des préconisations relatives au dialogue social au niveau local, territorial et national ». Cet organe, qui pourrait consulter les présidents de tous les organes de l'Etat (de l'Assemblée nationale à France stratégie), financé par les fonds de l'AGFPN, servirait donc de veille et d'animateur des actions autour du dialogue social en France.

Philippine Arnal-Roux

Et si les syndicats perdaient le monopole de la représentation des salariés ? JUIL312017 Thème: %1

[La question de la perte par les syndicats du monopole de la représentation salariale se pose](#) à la faveur des discussions sur le projet d'ordonnance de la réforme du droit du travail : les syndicats doivent-ils perdre le monopole de la représentation des salariés, c'est-à-dire celui de participer à des négociations et de conclure des accords d'entreprise et dans l'entreprise dont on sait qu'ils sont, depuis la loi El Khomri, destinés à avoir un rôle essentiel ?

La réponse est encore incertaine et pourrait dépendre des seuils d'effectifs pris en compte pour la mise en place d'instances, dont on ignore à ce jour quel sort leur est promis : « conseil d'entreprise » ou « comité économique et social » unique dans les moins de 50 et dans les plus de 50 sur accord majoritaire avec les organisations syndicales, [vote pour la désignation d'un négociateur apte à conclure des accords dans les moins de 10](#), pouvoir de l'instance unique dans les plus de 50 salariés etc., tous les cas de figure sont sur la table en attendant la décision finale promise pour fin août par le gouvernement. Dans [cet article du Figaro](#), la partie « ce qui reste à caler » illustre la difficulté à trouver un point d'équilibre...

Mais cet équilibre n'existe déjà pas dans la réalité actuelle, tant la négociation sociale et les relations sociales fonctionnent sur une « fiction réelle » ? C'était la « définition » de la télé réalité lors de son apparition au début des années 2000 : on fait « comme si » mais ce n'est pas « vrai ». En 2017, les syndicats dans l'immense majorité des entreprises sont absents, sont indigents dans d'autres et seuls quelques trop rares secteurs comme la métallurgie et quelques rares entreprises (la plus part des entreprises du CAC 40 et du SBF 120) ont une représentation syndicale efficace, tous syndicats confondus et quelle que soit leur orientation.

Faut-il mettre fin à cette fiction ?

Il faut mettre fin à cette fiction : on ne peut pas construire ou régir des relations dans un cadre de travail qui est lui-même en permanence confronté à « l'impitoyable » réalité de la compétition économique (le produit que je vends est-il utile et les acheteurs sont ils prêts à payer pour ça ?), en maintenant la fiction que la « justice sociale » est déconnectée des « performances économiques » (discours encore dominant au moins chez les dirigeants nationaux des organisations syndicales). Or le système des relations sociales en place est directement le produit de cette idée que le syndicalisme serait une « digue » face à un patronat par nature « abusif ».

Cela ne correspond pas à la réalité mais relève purement et simplement des représentations très installées dans l'opinion publique et bien au-delà des acteurs directement concernés. Mais l'admettre revient à se dire qu'il va falloir démolir les « digues », la principale étant ce monopole

de la représentation des salariés par les organisations syndicales. Un véritable tabou dont la remise en cause (même théorique) peut déboucher sur l'infâme procès en sorcellerie d'être un « agent du patronat », donc un « ennemi des travailleurs »...

Comment y mettre fin ?

Si demain, le gouvernement remet en cause le monopole de la représentation des salariés et donne, par exemple, pouvoir à des salariés élus par leurs collègues pour ce faire ou à un comité d'entreprise, un conseil des salariés ou un comité économique et social d'engager des négociations et de signer des accords, que peut-il se passer ?

On pourrait assister à une multiplication des « négociations » et des « accords » conduits par des représentants des salariés non syndiqués ; mais se feront-ils entre des partenaires égaux dans la possibilité de contractualiser ou seront ils, au contraire, « abusifs » et davantage le produit de la position patronale ?

Sur le contexte général, il faut constater parmi les salariés une montée considérable des connaissances et du niveau de formation, toutes entreprises et tous secteurs confondus (mes pérégrinations de syndicaliste puis de consultant m'ont mis au contact de nombreux représentants du personnel dont les compétences et l'aptitude à la négociation faisaient la fierté et la satisfaction de l'employeur). Mais cette montée en compétences est trop peu due à l'effet et à l'influence des organisations syndicales mais résulte surtout d'un accès plus large à l'information depuis une vingtaine d'années.

En réalité, si le gouvernement met fin au monopole syndical, il devra concomitamment faire en sorte qu'il y ait une « prime » à la négociation menée par des syndicalistes dans les entreprises, telles que conditions de validation renforcée et plus généralement que, à l'image de ce qui se fait dans de trop rares entreprises comme [Solvay ou Axa](#), les syndicalistes aient une véritable place au travail, qu'ils soient « corporate » en quelque sorte.

Pour bénéficier de cette probable nouvelle donne à venir, les organisations syndicales devront elles aussi faire leur « révolution interne » en proposant une offre de service efficace à tous les potentiels « négociateurs d'entreprise » et en refondant leur conception fondée sur ce clivage, au sens psychique, qu'il y a d'un côté les garants de la justice sociale et de l'autre le patronat chargé des performances économiques. Le chantier est considérable.

À défaut, [on peut déjà l'observer dans certaines start-ups](#) avec les témoignages de [Bérénice Mey](#) (DRH de Content Square) et [Silja Druo](#) (ex-DRH de Captain Train), les représentants du personnel se constitueront en réseaux de coordination et d'information avec l'appui de sociétés de conseil ou de cabinets d'avocats. *Quid* des organisations syndicales dans cette situation ?

Si le gouvernement prend donc cette décision de mettre fin au monopole de la représentation du personnel par les organisations syndicales, une nouvelle page va s'ouvrir : qui va l'écrire ?

Démocratie sociale : la fin du monopole de représentation des syndicats serait contre-productive JUIL262017 Thème: %1 Ressources Sources [Alixio](#)

Démocratie sociale et monopole de représentation sont deux termes bien dissonants. La suppression de ce monopole et d'une telle aberration semble aller de soi. Ce serait l'un des marqueurs et même des leviers utiles pour la modernisation sociale de notre pays.

Il est a priori aisé d'admettre que pour la vitalité de la démocratie sociale, tous les salariés puissent avoir la possibilité de se présenter directement aux élections professionnelles, qu'ils soient syndiqués ou non. Mais n'est-ce pas déjà très largement le cas avec les listes sans étiquettes syndicales élues au second tour qui, de facto, concernent une majorité d'entreprises en particulier dans les PME ?

Légitimité des corps intermédiaires

A priori, supprimer une situation improprement qualifiée de « monopolistique » peut sembler une idée saine. En effet, qui peut s'opposer au principe général que, pour moderniser notre pays, il soit nécessaire de s'attaquer à des rentes de situation arborant un petit air désuet d'après-guerre et/ou de survivance d'économie administrée ?

Pour en juger sérieusement, il faut anticiper les étapes suivantes et aller plus loin que cette perception première simpliste.

En effet, dans la volonté de transformation des relations sociales il faut mesurer le chemin parcouru certes trop lentement pour les impatients et au regard des mouvements de transformation rapides auxquels sont confrontées beaucoup d'entreprises. Il faut aussi intégrer la nécessité pour moderniser notre pays de disposer de corps intermédiaires solides parmi lesquels les syndicats, qui sont des acteurs essentiels de la démocratie sociale.

Il faut aussi admettre que la transformation des relations sociales nécessite du temps pour qu'émergent et se renouvellent des acteurs responsables, constructifs dans l'exercice de négociation. Prendre du recul semble sage afin d'éviter des choix de gribouille où l'on défait ce que l'on a construit la veille.

C'est une référence notamment à la construction constante des dix dernières années, ayant cherché à renforcer la légitimité et la représentativité des acteurs syndicaux alors qu'on leur confie un rôle de plus en plus important en ouvrant largement les champs ouverts à la négociation d'entreprise.

Pour que ce choix porte ses fruits, il faut aussi que les gens investis de mandats de représentation soient formés, aient des parcours professionnels fluides et les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer à ce titre.

Quelle nouvelle représentativité ?

Vouloir revenir sur ce choix et brûler les étapes ou passer par-dessus bord ce qui peut paraître comme une rente de situation pourrait s'avérer très rapidement contre-productif.

Le risque est de voir apparaître des groupes de gens peu formés, des coordinations ou d'autres formes d'agrégations plus ou moins erratiques posant d'autres problèmes, notamment de représentativité et de capacité à négocier.

N'est pas ce que l'on a pu percevoir il y a quelques mois avec les premiers mouvements sociaux touchant des entreprises de la nouvelle économie, avec celui des chauffeurs de VTC par exemple, où émergent des coordinations qui s'autoproclament, se font ou se défont sans que l'on dispose d'éléments sur leur représentativité et la légitimité des intérêts qu'ils représentent réellement.

Dans une recherche de simplification, de renforcement et d'efficacité du dialogue, certains évoquent une série de réformes : le regroupement d'IRP, une évolution de la mesure d'audience mais le vrai levier du changement n'est pas évoqué... C'est bien notre culture du dialogue social qui est interrogé et la confiance entre acteurs dont nous devons nous emparer pour accompagner les évolutions en profondeur de notre système de relations professionnelles et plus encore de notre pacte social.

La fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises

Synthèse coordonnée par : Christophe Baumgarten, avocat au barreau de Bobigny Guillaume Etiévant, expert auprès des Comités d'entreprise Amine Ghenim, avocat au barreau de Bobigny Laurent Milet, rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social, professeur associé à l'université de Paris-Sud Fabrice Signoretto, consultant/formateur auprès des Comités d'entreprise

La fusion des Instances représentatives du personnel sera réalisée par ordonnance, sans véritable débat au parlement, avant la fin septembre 2017. Pour justifier cette réforme, le gouvernement n'a cessé de diffuser des idées fausses et articulées autour de raisonnements simplistes. (I)

Sous couvert de "renforcement du dialogue social" se cache en réalité une grande réforme de structure visant à limiter les prérogatives des représentants du personnel, d'accompagner la libéralisation envisagée du marché du travail. (II)

Cette réforme dont ne veulent ni les syndicats, ni la plupart des dirigeants d'entreprise, signe la fin des processus de concertation déjà fragiles qui existaient jusqu'alors. (III)

Le système actuel peut certes être amélioré ; c'est la raison pour laquelle le Cercle Maurice Cohen avance plusieurs propositions. (IV)03

I. Un projet de réforme qui repose sur des raisonnements simplistes et des idées fausses

Les grandes réformes du droit du travail ne reposent plus sur des études et des expertises sérieuses, sur la concertation avec les acteurs économiques et sociaux et un nécessaire débat devant la représentation nationale, mais sur quelques idées fausses et des raisonnements simplistes, qui précèdent un passage en force face à une opinion publique souvent hostile.

Ce fut la méthode employée lors de l'élaboration de la Loi El Khomri, finalement adoptée grâce à la procédure du 49-3 ; sous couvert d'une simplification du code du travail prétendument « obèse », cette loi y a introduit 123 articles nouveaux, et a donné lieu à la promulgation de 130 Décrets et Circulaires.

Dans son discours du 6 juin 2017, la Ministre du travail reproche au système actuel de n'être profitable ni aux représentants des salariés, qui auraient une vision spécialisée et parcellaire des choses et seraient ainsi privées d'une vue d'ensemble, ni aux chefs d'entreprise, qui, selon elle, répèteraient 4 fois la même chose auprès, de chacune des quatre instances « consultatives ». Cette affirmation traduit une méconnaissance des spécificités de chaque institution et des échanges qui s'instaurent naturellement entre les élus et mandatés de chacune d'entre elles.04

1- CHACUNE DES IRP ACTUELLES A UN OBJET SPÉCIFIQUE

Le dialogue social dans les entreprises s'articule aujourd'hui autour de quatre instances de représentation du personnel aux objets et aux prérogatives distinctes.

En effet, la Délégation Unique du Personnel telle qu'elle résulte de la loi Rebsamen n'a pas, en soi, remis en cause ce caractère distinct.

1. La première, les délégués du personnel, a pour objet de porter à l'attention de l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés résultant d'une mauvaise application de la loi ou des accords collectifs ou de l'inobservation de leurs droits (conditions d'emploi, protection sociale, santé et sécurité, etc.)

2. La seconde, le comité d'entreprise, rend des avis sur la gestion économique et sociale de l'entreprise et plus globalement sur sa marche générale.

3. La troisième est le CHSCT, qui rend des avis sur les conditions de travail et avance des propositions pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés.

4. La quatrième, les délégués syndicaux, désignés par les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise, négocient avec l'employeur les accords collectifs et au moins une fois par an les éléments du statut social des salariés (notamment salaires et durée du travail.)

Dans ces conditions, les représentants de l'employeur ne répètent donc pas la même chose devant les différentes institutions représentatives du personnel.

2- LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ONT UNE VUE D'ENSEMBLE DANS LE CADRE D'INTERVENTIONS QUI S'ÉCHELONNENT DANS LE TEMPS

En confiant à chaque IRP un rôle distinct, la Loi a prévu trois modes d'expression distincts¹: la réclamation, la consultation et la revendication.

Il convient d'ailleurs de préciser que, contrairement à ce qu'a pu affirmer la Ministre du travail, seules 2 des 4 instances (CE et CHSCT) sont des instances consultatives.

En structurant le dialogue social autour de ces trois modes d'expression, la loi a induit corrélativement une temporalité particulière pour chacun d'eux. Il est ainsi possible de distinguer le temps de la réclamation, du temps de la consultation et de celui de la revendication.

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un temps est consacré chaque mois

1 On relèvera, à cet égard, que le projet d'accord proposé par le MEDEF lors de la dernière négociation de 2015 ayant précédé la loi Rebsamen, admettait expressément l'existence de ces trois modes d'expression, en prévoyant qu'ils seraient tous les trois assumés par les élus du conseil d'entreprise. Il prévoyait expressément que le Conseil d'entreprise dont il souhaitait l'avènement était une instance de consultation, de réclamation et de négociation. Voir les articles 5.1.2.1, 5.1.2.2, 5.1.2.3 de ce projet.

du personnel. Selon cette même périodicité, un autre temps est réservé à l'expression d'avis sur la gestion économique et sociale de l'employeur avec la réunion mensuelle du comité d'entreprise. Un troisième temps est distingué pour permettre au CHSCT de s'exprimer une fois par trimestre sur la gestion des conditions de travail. Enfin, une fois par an, dans des matières énumérées par la loi, un temps est prévu pour permettre aux représentants syndicaux de formuler leurs revendications. à la réclamation avec la réunion des délégués

Prenons l'exemple, fréquemment rencontré à l'heure des risques psycho-sociaux, de relations de travail dégradées dans un service d'une entreprise, du fait d'une part, d'objectifs de production inatteignables et d'autre part, de managers confrontés à cette difficulté. Dans un premier temps, celui de la réclamation, cette dégradation est dénoncée lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel, sachant que bien souvent, les directions qui sont éloignées du terrain, sont mises au courant de ce type de dysfonctionnement à cette occasion. Des solutions peuvent alors être recherchées par les décideurs pour remédier à cette situation. Puis dans un second temps, celui de l'analyse, ce problème peut aussi et opportunément être abordé en CHSCT pour en comprendre les raisons et adopter des mesures de prévention afin d'éviter que ce dysfonctionnement ne se reproduise. Enfin, dans un troisième temps, celui de la négociation annuelle de la Qualité de Vie au travail (QVT), cette problématique pourra éventuellement faire l'objet d'un accord conclu avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

En fait, comme le démontre cet exemple, la temporalité induite par la distinction des trois modes d'expression de la représentation du personnel est une invitation de la loi à mettre de la méthode dans la résolution des problématiques relatives aux rapports sociaux de l'entreprise.06

II. Les véritables objectifs des ordonnances en préparation

C'est cette complémentarité dans les approches, ces compétences particulières et ces moyens spécifiques qui seront ainsi remis en cause en tentant principalement de transformer la finalité de ce qu'est aujourd'hui le comité d'entreprise.

C'est en effet principalement autour de ses attributions et de son fonctionnement que s'organiserait la recomposition de la représentation, avec le risque de dilution des problématiques de santé et de sécurité au travail.

L'article L. 2323-1 du Code du travail, qui définit le rôle du comité d'entreprise, prévoit que l'institution exprime d'une manière permanente les aspirations des salariés dans le domaine économique et financier. Le comité d'entreprise est donc un instrument d'intervention, de formation et d'élaboration de contre-propositions dans le domaine de la gestion de l'entreprise. Il suit l'évolution de celle-ci et conteste, le cas échéant, les choix de l'employeur sans participer effectivement lui-même à la gestion de l'entreprise. Il peut agir en justice, notamment pour faire respecter ses attributions consultatives, mais il n'a pas de droit de veto, sauf dans quelques cas secondaires.

Même avec un pouvoir consultatif, le patronat et les idéologues libéraux ne supportent plus aujourd'hui cette finalité du comité d'entreprise. A travers le projet de fusion des instances, il s'agit d'associer les représentants des salariés à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché et ce, au détriment de la mission actuelle de contrôle de la marche générale de l'entreprise du comité, laquelle n'implique pas un partage de responsabilité des décisions prises par l'employeur. 07

Il s'agit là d'une grande réforme de structure destinée à accompagner la libéralisation du marché du travail même si de nombreux textes intervenus ces dernières années ont déjà eu pour objectif, sous couvert de renforcement du dialogue social, de limiter les prérogatives des élus et mandatés.

Ainsi la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, puis les lois Rebsamen et Macron ont déjà considérablement réduit le rôle de contrôle du CE en matière de licenciements collectifs pour motif économique, et en matière de contrôle des accords collectifs.

Les accords de maintien ou de développement de l'emploi sont négociés avec les organisations syndicales et ne sont pas soumis au CE, alors même qu'ils sont au coeur de ses attributions (L 5125-1 et L 2254- 2 du Code du Travail).

A côté de cette exclusion et de cet éloignement du CE, il ressort de ces lois récentes une volonté de « dénaturer » le rôle des OS en les invitant à « comprendre » et donc à « accompagner » des mesures mis en oeuvre par l'employeur ; les lois devant être adoptées par ordonnance visent à poursuivre et à accentuer cette démarche perverse.

On trouve trace de cette conception dans le programme de travail du gouvernement adressé aux organisations syndicales et patronales et dans le discours de la ministre du travail sous forme interrogative (quel est le meilleur moyen pour que la stratégie de l'entreprise soit mise en oeuvre avec l'ensemble des parties prenantes ?) ou sous forme affirmative (rebâtir le code du travail sur une approche plus contractuelle, négociée...).

Le point d'orgue de cette conception serait de permettre en outre à l'instance unique, par accord d'entreprise ou de branche, d'exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement achevant ainsi le mouvement amorcé depuis plusieurs années de dilution du pouvoir consultatif du comité d'entreprise à l'occasion de la conclusion d'un accord collectif. Les délégués syndicaux, intégrés ou non à l'instance unique, deviendraient le principal acteur de la représentation du personnel ; ce qui ne peut qu'accroître la confusion sur le rôle et les fonctions dévolues aux représentants désignés et ceux qui sont élus au sein de l'entreprise.

Ce projet est en réalité destiné à contenter la composante la plus rétrograde du MEDEF, celle qui représente les intérêts des grands groupes, au détriment des petites et moyennes entreprises.

La plupart des chefs d'entreprise n'en veulent pas. Ainsi, un sondage de l'INSEE auprès de 10 000 chefs d'entreprise, paru mardi 20 juin 2017, révèle que la réglementation du marché du travail n'est évoqué qu'en 4ème position (et seulement par 18% d'entre eux) pour expliquer les freins à l'embauche, loin derrière l'incertitude sur la situation économique.

En effet, tout d'abord, les chefs d'entreprise tiennent aux délégués du personnel et aux élus du CHSCT, qui leur fournissent les informations sur la situation des salariés dans l'entreprise et leur rapportent ce qu'ils expriment, en les alertant immédiatement sur les dysfonctionnements graves.08

Ils tiennent par ailleurs à ce que l'essentiel de la négociation soit menée au niveau de la branche.

Ils ne veulent en aucun cas d'une instance de négociation permanente, qui induira un savoir-faire qu'ils n'ont pas et qui substituera le conflit aux consultations actuelles.

Ils savent que la négociation de branche est le rempart contre le dumping social, auquel ils n'ont rien à gagner, car tous les gains qu'ils obtiennent sur le coût du travail sont captés par les donneurs d'ordre qui les récupèrent par la pression sur les prix. Ils en ont fait l'expérience avec le CICE.09

III. La fin de la concertation dans les entreprises

1 - LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AURONT UNE VUE PARTIELLE DE L'ENTREPRISE

C'est pourtant ce que le gouvernement prétend vouloir éviter à travers cette réforme.

Déjà actuellement, le regroupement des informations dans une base de données économiques et sociales, qui pouvait paraître une bonne idée à l'origine, s'est avéré dans la pratique un obstacle à l'information des représentants du personnel (voir l'étude du Cercle Maurice Cohen sur la question).

La mise en place de délais contraints par la Loi Rebsamen a par ailleurs considérablement réduit le temps d'analyse des représentants du personnel, notamment parce que ces délais ne permettent pas aux experts de disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

Mais malgré ces insuffisances, les représentants du personnel conservent une vision globale de l'entreprise, permettant de confronter les situations sur le terrain aux politiques économiques et sociales de l'entreprise.

Or, la fusion des instances suppose de les regrouper dans un périmètre unique, entraînant la suppression des prérogatives des délégués du personnel.

En effet, ne serait-ce que pour des raisons techniques, le périmètre de l'instance fusionnée sera celui des comités d'entreprise actuels (et en cas de pluralité d'établissements, des comités d'établissement et du comité central d'entreprise). Or, si les comités d'entreprise sont mis en place au plus près de ceux qui prennent les décisions (chef d'entreprise ou d'établissement), les délégués du personnel sont élus au plus près des salariés, dès lors que se trouve sur place un représentant de l'employeur susceptible de transmettre les réclamations, même si ce représentant n'a pas le pouvoir d'y donner suite lui-même.

La mise en place de l'instance fusionnée dans le périmètre des actuels CE fera donc disparaître les délégués du personnel, qui ne peuvent être mis en place que dans un périmètre plus restreint.

Leur disparition va entraîner plusieurs effets.

Tout d'abord, celui de couper les représentants du personnel des salariés, car non seulement il n'y aura plus de représentants du personnel élus au plus près du terrain, mais de surcroît, le cumul des fonctions représentatives aura vocation à transformer les élus en professionnels de la représentation, éloignés des salariés et de leurs préoccupations au quotidien.

Par ailleurs, l'existence d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT proches du pouvoir, et de délégués du personnel proches des salariés permettaient aux élus d'avoir une vision complète de l'entreprise en étant au contact des salariés et d'être ainsi en mesure de comprendre les conséquences de la politique de l'entreprise sur laquelle ils sont consultés, sur la vie au travail quotidienne des salariés.

2 - LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PERDRONT EN COMPÉTENCE

Les instances représentatives actuelles sont un formidable terrain de développement des compétences des élus, qui leur permettent d'aborder les problématiques de l'entreprise les plus compliquées.

En effet, les élus des CE développent de fortes compétences en matière économique, qu'ils mettent au service des salariés, car les intérêts des actionnaires ne sont pas ceux de l'entreprise, et un contrôle est donc nécessaire pour limiter les dérives auxquelles on assiste trop souvent.

Ceux du CHSCT se forment à l'exercice de leur mandat, car du fait de l'intensification du travail, des nouveaux modes d'organisation du travail, de l'introduction de nouvelles technologies les phénomènes de souffrance au travail se développent. Or, faire une inspection, mener une enquête, analyser un Document Unique de Prévention des Risques, construire un arbre des causes, cela s'apprend. Les réformes envisagées visent à banaliser et à diluer le rôle du CHSCT alors que la dégradation des conditions de travail pendant les dernières années justifierait au contraire de le renforcer.

Devant la mise en oeuvre de techniques managériales dévastatrices (mise en concurrence des salariés, évaluations parfois basées sur des critères subjectifs, individualisation systématique des relations de travail et fixation d'objectifs individuels au détriment du collectif.....), les CHSCT ont souvent constitué un cadre privilégié d'alerte et de prévention des risques professionnels et de la souffrance au travail.

L'élargissement des missions de chaque élu à l'exercice des prérogatives des quatre instances actuelles ne pourra, faute de temps, qu'affaiblir cette compétence spécialisée.

3 - L'INSTANCE FUSIONNÉE SERA UNE SIMPLE CHAMBRE D'ENREGISTREMENT DES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR

Le gouvernement prétend renforcer le dialogue social en transformant l'instance fusionnée en instance de négociation. En raison de l'effacement de la négociation de branche, la négociation d'entreprise ne portera en fait que sur le degré de remise en cause du statut collectif au nom des contraintes de l'entreprise.

Le Medef ne se cache pas de vouloir substituer à la consultation sur chaque projet et à la négociation menée par des Délégués Syndicaux présentant des revendications, un chantage permanent à la délocalisation et à la fermeture des sites pour imposer la remise en cause du statut collectif.

La nouvelle instance fusionnée veut mettre fin à toute conflictualité, sans laquelle la partie en position de force se contente d'imposer ses vues, sans véritable discussion.¹²

IV. Quelques pistes en vue d'une réforme réfléchie

On ne saurait évidemment se satisfaire de la situation actuelle dans la mesure où le pouvoir consultatif du comité d'entreprise a montré ses limites.

Conscient sans doute de ce problème et du fait que la fusion des instances ne fera que l'aggraver puisque l'ensemble des thématiques à traiter par l'instance sur un seul projet permettra difficilement aux élus de toutes les approfondir, le ministère du travail envisagerait (dixit les documents qui ont fuité dans la presse) un élargissement des champs qui seraient ouvert à la codécision, c'est-à-dire devant faire l'objet d'un avis conforme des institutions représentatives du personnel, à des sujets plus économiques, en matière de formation, d'employabilité, de conditions de travail. Ce qui nous rapprocherait du modèle allemand. Etant entendu que le processus de codécision à l'allemande doit être relativisé puisque les domaines où le conseil d'établissement allemand a un pouvoir de codécision, qui oblige l'employeur à faire des compromis, sont limités aux questions relatives au personnel (embauche, mutation) ou aux affaires sociales (règles de comportement dans l'entreprise, octroi d'heures supplémentaires, grille des salaires, etc.).

Ces quelques miettes jetées en pâture ne suffiront pas à évacuer le débat de fond : l'acquiescement (même critique) des élus et mandatés aux projets économiques et sociaux de l'employeur suppose au préalable un partage de l'information. Or le patronat français est réticent à partager avec les élus une information qualitative comme l'atteste le contenu très pauvre des bases de données économiques et sociales, aujourd'hui mises en oeuvre dans les entreprises. Qui plus est, les élus des comités d'entreprise ne demandent pas dans leur grande majorité d'être co-responsables des décisions de l'employeur. En revanche, ils souhaitent que la procédure de consultation, revisitée, instaure un véritable dialogue sur les propositions alternatives du comité, ce qui implique que l'employeur y réponde obligatoirement et de façon motivée avant de mettre en oeuvre ses projets, ce qui n'est absolument pas le cas aujourd'hui.

C'est le sens des propositions faites le 7 juin 2017 par le cercle Maurice Cohen pour donner un nouvel élan au pouvoir consultatif du comité d'entreprise, visant notamment le renforcement du droit à l'information et du pouvoir consultatif.

Nous préconisons en outre que, sans qu'il y ait fusion, le mécanisme de la DUP soit élargi, non pas en fonction de la taille de l'entreprise, mais des sujets traités.

En effet, il est tout à fait envisageable de mettre sur pied une réunion commune des diverses instances dès lors qu'un projet nécessite leur information et leur consultation, ce qui éviterait les redondances et un gain de temps non négligeable. D'ailleurs, une version de cette fusion « ponctuelle » issue de la loi Rebsamen existe déjà dans le code du travail. Il suffirait de la généraliser à tous les projets communs et que l'instance réunie sous cette forme rende un avis unique, avec la possibilité aussi bien pour le CE que pour le CHSCT de désigner un expert dans leurs domaines de compétences respectifs.

Cela n'empêcherait nullement chaque instance de continuer à exister et d'exercer ses prérogatives au quotidien dans son périmètre d'intervention.

Manifeste du Cercle Maurice Cohen

Si après 70 ans d'existence, des évolutions du cadre juridique des Comités d'entreprises paraissent nécessaires, elles supposent qu'elles ne soient décidées qu'après une véritable réflexion, fondée sur des études sérieuses.

Force est de constater qu'aujourd'hui une seule voix se fait entendre, celle du patronat, dont le but final est de supprimer les instances représentatives au nom du dialogue direct avec les salariés, ce qui passe dans un premier temps par la réduction du nombre d'instances, d'élus, d'heures de délégation, de consultations obligatoires, tout en limitant le droit des élus de s'entourer d'experts indépendants. Face à ce danger, nous avons décidé de créer un cercle de réflexion portant sur les instances représentatives, et particulièrement sur les comités d'entreprise.

Le Cercle regroupe syndicalistes, universitaires, avocats et juristes en droit social, experts auprès des CE et des CHSCT, inspecteurs du travail, ainsi que des personnalités dont les compétences et l'expérience pourraient nourrir la réflexion.

Le Cercle Maurice Cohen prend résolument le parti de la défense des travailleurs, de leur droit constitutionnel de participer, « par l'intermédiaire de (leurs) délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », de leur accès aux loisirs et à la culture grâce à des activités sociales et culturelles solidaires, de qualité, dont ils assurent la gestion.

Nous avons choisi de l'appeler « Cercle Maurice Cohen », en l'honneur du rédacteur en chef puis directeur de la Revue pratique de droit social, juriste engagé auprès des élus et mandatés, et auteur de l'ouvrage « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » unanimement reconnu comme le traité de référence sur les comités d'entreprise.